Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Automne 2000

Vol. 3, N° 3

- L'amélioration de la qualité et la réduction des effectifs
- L'efficacité des comités mixtes de santé et de sécurité et de la formation en matière de sécurité
- Programme de reconnaissance chez IBM

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

101-00046/

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada - TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements et une analyse afin de répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse touchant les rajustements de salaire, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Ce troisième numéro du millénaire, marquant le 100e anniversaire de travail, souligne l'émission le 1er septembre d'un timbre-poste commémoratif par la Société canadienne des postes.

Section 1

Dans ce numéro d'automne, nous vous présentons en section 1, des données courantes et chronologiques sur les rajustements de salaire tirés des grandes conventions collectives ratifiées au cours du deuxième trimestre de 2000. Ces données sont regroupées selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité.

Section 2

La section 2 informe sur les principales conventions collectives qui viennent à expiration et les réouvertures de négociation aux mois d'octobre, novembre et décembre 2000. Le lecteur y trouvera également un texte intéressant sur l'incidence des dispositions de congé de maternité, d'adoption et parental prolongé dans les grandes conventions collectives, par secteur de compétence au Canada; une analyse statistique des arrêts de travail survenus au cours du deuxième trimestre, ainsi que des données récentes sur l'évolution des effectifs syndicaux au Canada, recueillies dans le cadre d'une enquête menée cette année par la Direction de l'information sur les milieux de travail.

Section 3

La section 3 propose d'abord une sélection de dispositions négociées, innovatrices ou d'intérêt particulier. Elle propose ensuite deux études de cas suivies de quelques articles. La première étude de cas met en relief les pratiques de reconnaissance qui permettent de souligner le travail et la contribution des employés, en vigueur chez IBM à Bromont, alors que la seconde décrit comment, dans le secteur de la santé en Saskatchwan, les parties ont réussi à développer une entente sur le partage des postes.

Toujours dans le secteur de la santé, à la suite d'une recherche menée en Alberta, le premier article pose la question quant à la compatibilité entre l'amélioration de la qualité et la réduction des effectifs. Un second article présente les résultats d'une vaste enquête sur l'efficacité des comités de santé et de sécurité au travail, menée dans le secteur à risque des produits forestiers en Colombie-Britannique. Un troisième article présente les grandes lignes de la mise à jour de la partie II du *Code canadien du travail* (loi C-12) et un dernier résume les procédures suggérées par l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail pour mieux gérer le retour au travail des employés souffrant d'une incapacité.

Sous le titre, Législation du travail au Canada, nous vous présentons plus en détail les modifications apportées à la législation portant sur la santé et la sécurité au travail (loi C-12), ainsi que l'application du budget fédéral de 2000 (loi C-32).

Enfin, la rubrique Hier et aujourd'hui relate la première grande conférence tenue au Canada en 1950 sur le thème de la participation aux bénéfices.

L'IMAGE D'UNE RÉUSSITE

J.P. Surette
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

« Timbre reproduit, courtoisie de Postes Canada »

Pour marquer les 100 ans du Programme du travail, la Société canadienne des postes a présenté officiellement un timbre-poste commémoratif. Ce nouveau timbre du Programme du travail a justement été émis le 1er septembre 2000, soit quelques jours avant la fête du Travail.

Conçu par Paul Hodgson et illustré par Sandra Dionisi, de Toronto, le timbre offre une illustration conceptuelle, dans laquelle l'art de style « affiche », qui était répandu au début du XXe siècle, est ponctué de touches contemporaines. L'illustration met en évidence le rôle qu'ont assumé avec fierté les hommes et les femmes dans le domaine du travail au Canada, et donne un aperçu des diverses formes de travail qui ont contribué au développement de la société canadienne dans son ensemble. Les couleurs vives intensifient la touche moderne de l'illustration et font ressortir la portée des activités du Programme du travail, depuis l'époque où ce dernier était « superministère » pendant la Seconde Guerre mondiale, jusqu'à l'ère de l'information, dont il fait partie intégrante.

Le ministère du Travail, créé en vertu de *l'Acte de conciliation* sanctionné le 18 juillet 1900, était principalement chargé d'aider les travailleurs, les syndicats et les employeurs à régler les conflits de travail, et de veiller à ce que les travailleurs obtiennent un juste salaire et de meilleures conditions de travail dans les chantiers de travaux publics. Il devait également produire la *Gazette du travail*, qui donnait de l'information et des statistiques ayant trait au domaine du travail au Canada.

Peu de gens connaissent les liens historiques qui unissent la Société canadienne des postes et le Programme du travail, et savent qu'à partir de sa création et jusqu'en 1909, le ministère du Travail a été sous la responsabilité du ministre des Postes.

Ce timbre-poste du Programme du travail est considéré comme un véritable honneur et donne matière à réflexion. Tout au long de sa prestigieuse histoire, le Programme du travail s'est employé à favoriser la sécurité en milieu de travail et à promouvoir des relations patronales-syndicales constructives. Le dévouement de son personnel ainsi que l'appui et la collaboration des clients et des partenaires sont les facteurs-clés qui contribuent au succès du Programme.

Riche d'un passé dont il peut être fier, le Programme peut envisager l'avenir avec beaucoup d'optimisme.

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1

		Page
Grands règlements salariaux – Deuxième trimestre de 2000		9
Principales ententes conclues au cours du deuxième trimestre de 2000		16
Index des tableaux		20
Tableau A1	Conventions et travailleurs visés, année et trimestre	21
Tableau A2	Selon la durée et la période d'entrée, deuxième trimestre de 2000	22
Tableau B1 - B4	Grand secteur industriel	23
Tableau C1 - C2	Région/Sphère de compétence	29
Tableau D	Secteurs privé et public	32
Tableau E	Indicateurs économiques choisis, par année et par trimestre	33

SECTION 2

Principales conventions collectives qui viennent à expiration et réouvertures de négociation en octobre, novembre et décembre 2000 36

Dispositions particulières des principales conventions collectives :

- Congés de maternité, d'adoption et parental prolongé dans les grandes conventions collectives, par secteur de compétence au Canada en janvier 1998 46

Arrêts de travail – Deuxième trimestre de 2000, perspective chronologique et notes techniques 65

Effectifs syndicaux au Canada – 2000 70

SECTION 3

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Nancy AMYOT 78

Études de cas :

- Les pratiques de reconnaissance de l'usine IBM (Bromont)
  Isabelle AUBIN
  Sylvie ST-ONGE 80

- Concilier les responsabilités professionnelles et familiales : une approche conjointe dans le secteur des soins de santé
  Chris PARSLEY 83

Suite à la page suivante

Table des matières – Section 3 (suite)

Articles :

- L'amélioration de la qualité et la réduction des effectifs sont-elles compatibles?
  Helen LAM
  Yonatan RESHEF 88

- L'efficacité des comités mixtes de santé et de sécurité et de la formation en matière de sécurité pour réduire les blessures et les accidents mortels dans les usines de produits forestiers de la Colombie-Britannique
  Stephen J. HAVLOVIC
  Steven L. McSHANE 98

- Entrée en vigueur d'une nouvelle loi fédérale sur la santé et la sécurité au travail
  Gerry BLANCHARD 120

- Code de pratiques sur la gestion de l'incapacité au travail
  Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail 123

Législation du travail au Canada

- Projets de Loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Denis DUPONT 129

Hier et aujourd'hui

- Participation aux bénéfices
  Suzanne PAYETTE 134

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

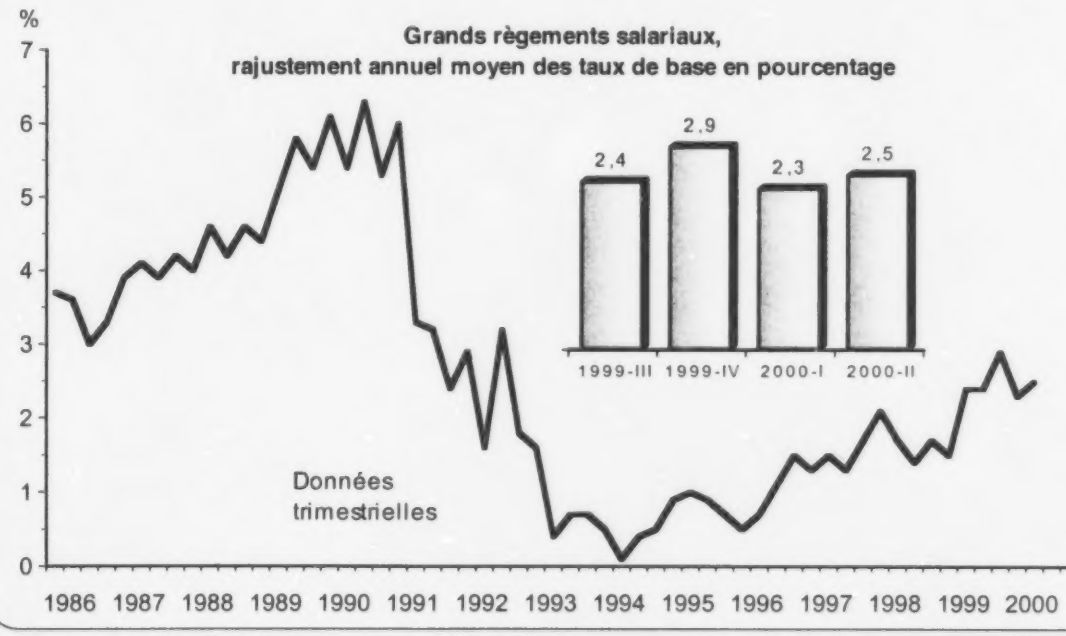
SECTION 1

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX* – DEUXIÈME TRIMESTRE DE 2000

Sommaire

- Les augmentations de salaire enregistrées durant le deuxième trimestre de 2000 ont atteint une moyenne de 2,5 %, légèrement supérieure à la moyenne de 2,3 % relevée au premier trimestre et au rajustement moyen de 2,2 % qui a prévalu en 1999
- Durant le deuxième trimestre, 76 conventions majeures ont été signées par 235 420 employés
- La majorité de ces conventions (67 %) ont été conclues dans le secteur public. L'augmentation salariale moyenne de 2,5 % observée dans ce secteur est légèrement plus élevée que celle relevée dans le secteur privé (2,3 %)
- Les résultats enregistrés durant le deuxième trimestre de 2000 ont été considérablement influencés par les conventions conclues au sein de la sphère de compétence fédérale et des secteurs publics du Québec, de l'Ontario et de l'Alberta
- C'est en Alberta qu'on a enregistré le rajustement moyen le plus élevé (5,8 %), et en Colombie-Britannique qu'on a relevé le rajustement moyen le plus faible (0,7 %)
- L'analyse par secteur d'activité révèle que ce sont les employés du secteur des services qui ont bénéficié des rajustements salariaux les plus avantageux (3,7 %) contrairement à ceux du secteur de l'industrie primaire avec des rajustements salariaux les moins élevés (1,2 %)

Graphique A



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

* Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Vue d'ensemble

Les principales conventions signées au **deuxième trimestre de 2000** ont donné lieu à un rajustement moyen du taux de salaire de base de **2,5 %** par année pour la durée de la convention. Les données du trimestre sont basées sur l'examen de 76 conventions visant 235 420 employés.

Les rajustements moyens se situent encore entre 2,0 % et 2,9 % depuis le deuxième trimestre de 1999. Plus récemment, c'est-à-dire au quatrième trimestre de 1999, la moyenne a grimpé, atteignant 2,9 %, puis a fléchi, se situant à 2,3 % au premier trimestre de 2000.

Les données du deuxième trimestre ont été fortement marquées par plusieurs ententes ratifiées dans le secteur public fédéral et par 11 ententes signées en Alberta. Dans le premier cas, 120 090 employés fédéraux ont obtenu une augmentation moyenne de 2,0 % et, dans le deuxième, 25 190 employés du secteur public ont eu droit à un rajustement supérieur à la moyenne, soit 5,8 % collectivement.

Les dernières négociations entre les mêmes parties impliquées avaient produit des conventions d'une durée moyenne de 29,4 mois et donné lieu à un rajustement moyen de 2,2 %, comparativement à 2,5 % dans les ententes actuelles.

Le nombre d'employés ayant signé une convention était beaucoup plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans le **secteur public**, 203 950 employés visés par 51 conventions ont obtenu un rajustement moyen de **2,5 %**. Dans le **secteur privé**, une augmentation de salaire moyenne de **2,3 %** a été accordée à 31 470 employés dans le cadre de 25 conventions. Par conséquent, les rajustements ont été légèrement plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé. Toutefois, si on fait abstraction des ententes ratifiées en Alberta (où les gains ont été plus élevés), on constate que le rajustement moyen pour le reste du pays est de 2,0 % seulement.

L'examen des données par région et par sphère de compétence révèle que c'est dans la sphère de compétence fédérale que se trouve la plus grande proportion (54 %) des employés visés par les ententes ratifiées au deuxième trimestre, avec une augmentation moyenne de 2,0 %. Les travailleurs des provinces des Prairies ont enregistré l'augmentation moyenne la plus forte, soit 5,1 % (attribuable en grande partie au taux de 5,8 % observé en Alberta). Par ordre décroissant, les rajustements dans les autres sphères de compétence ont été les suivants : Québec, 2,6 %; Ontario, 2,2 %; provinces de l'Atlantique, 2,0 %; une seule convention visant plusieurs provinces, 1,8 %; enfin, Colombie-Britannique, 0,7 %.

Distribution selon la taille des rajustements de salaire

Depuis 1994, les rajustements de salaire ont été marqués par une augmentation modérée. Cependant, le rajustement salarial moyen de 2,5 % enregistré durant le deuxième trimestre de 2000 est bien inférieur au record le plus récent de 5,6 % qui a prévalu en 1990. La remontée des rajustements salariaux s'est accompagnée d'une diminution tout aussi importante de la fréquence des gels et des réductions de salaire. En 1994, près des deux tiers des employés ont été assujettis à des gels ou à des réductions de salaire; l'année dernière, 3,6 % de l'ensemble des employés ont connu ces désagréments et, durant la première moitié de cette année, seuls 0,4 % d'entre eux ont été soumis à un gel de salaire prévu par trois conventions. Aucune diminution de salaire n'a été relevée.

Au cours du deuxième trimestre de 2000, un très grand nombre d'employés ont bénéficé d'augmentations de salaire allant de 2,0 % à 2,9 %. Plus des trois-quarts (76,6 %) des employés ont eu droit à des rajustements de cette ampleur. Près de 10 % des employés ont dû se contenter d'augmentations inférieures à 2,0 %, et un tout petit peu plus de 13 % d'entre eux ont obtenu des augmentations de 3,0 % ou plus. Les rajustements inscrits dans les conventions du deuxième trimestre vont d'un gel de salaire, qui a affecté 1 690 employés de la Banque Laurentienne du Canada, à une importante augmentation de salaire de 8,2 % accordée à 6 500 employés travaillant pour les services de santé provinciaux de l'Alberta.

Tableau 1

Répartition des employés visés par les ententes conclues au cours du deuxième trimestre de 2000, selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
0,0 %	1	1,3	1 690	0,7
> 0,0 % - 0,9 %	4	5,3	5 420	2,3
1,0 % - 1,9 %	15	19,7	16 050	6,8
2,0 % - 2,9 %	39	51,3	180 440	76,6
3,0 % - 3,9 %	7	9,2	8 990	3,8
4,0 % - 4,9 %	7	9,2	8 320	3,5
6,0 % - 6,9 %	1	1,3	6 410	2,7
7,0 % et plus	2	2,6	8 100	3,4
TOUS LES NIVEAUX	76	100,0	235 420	100,0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Secteurs public et privé par région et par sphère de compétence

Le secteur public a enregistré des augmentations de salaire légèrement plus élevées que celles du secteur privé. Les 51 conventions conclues dans le secteur public durant le deuxième trimestre concernaient 203 950 employés pour lesquels elles assurent un rajustement moyen de **2,5 %.** Dans le secteur privé, l'augmentation de salaire moyenne attribuée à 31 470 employés régis par 25 conventions s'établissait à 2,3 %. En Alberta, 11 accords ratifiés dans le secteur privé ont attribué à 25 190 employés un rajustement supérieur à la moyenne de 5,8 %. Cependant, si on exclut les accords signés en Alberta (qui accordent les augmentations les plus importantes), les ententes négociées dans toutes les autres sphères de compétence du secteur public stipulaient des rajustements moyens de 2,0 % seulement.

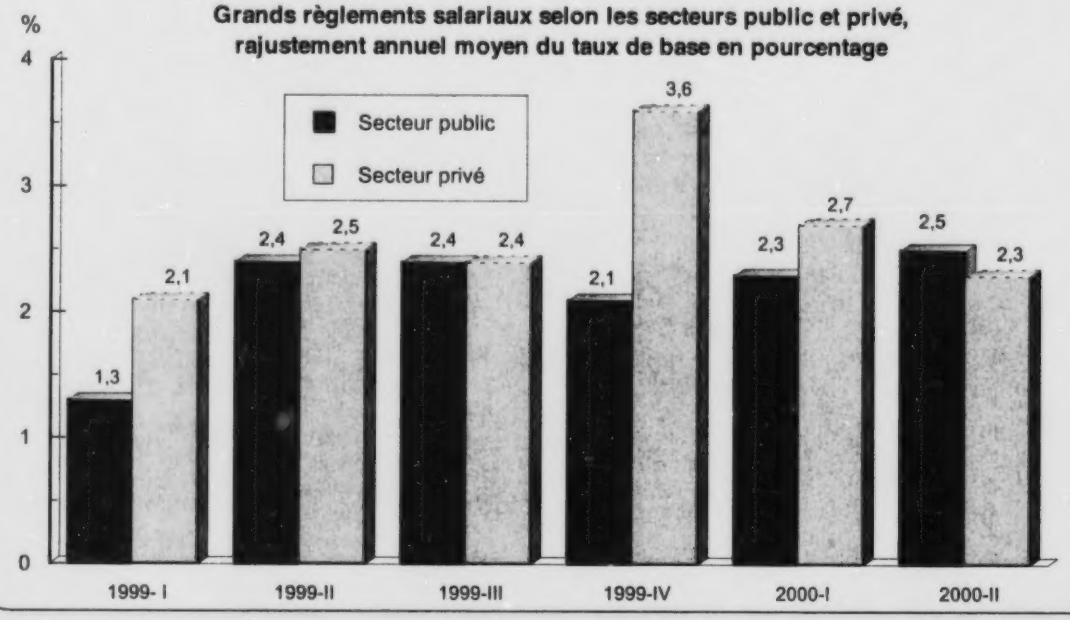
Durant le deuxième trimestre le nombre d'employés couverts par des conventions était bien plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé; plus de 86 % de l'ensemble des employés concernés travaillaient dans le secteur public. Ce résultat est en grande partie attribuable aux huit accords signés dans la sphère de compétence fédérale qui ont permis à 120 090 employés de bénéficier d'augmentations de salaire moyennes de 2,0 %; ces 120 090 employés représentaient, à eux seuls, un peu plus de la moitié des employés régis par les accords conclus durant ce trimestre.

La grande majorité des employés du secteur public (80,6 %) ayant ratifié des ententes durant le deuxième trimestre ont bénéficié d'augmentations de salaire allant de 2,0 % à 2,9 %. Un peu plus de 7,0 % des employés ont dû se contenter d'augmentations inférieures à 2,0 %, et 12,3 % d'entre eux ont eu droit à des augmentations de 3,0 % ou plus. Une tendance similaire, bien que moins marquée, a été dans l'ordre salarial des employés du secteur privé : un peu plus de la moitié des employés concernés par des conventions ont obtenu des augmentations entre 2,0 % et 2,9 %. Plus de 27 % des employés se sont vu accorder des rajustements salariaux inférieurs à 2,0 %, et 21 % d'entre eux ont eu droit à une augmentation de 3,0 % ou plus.

Dans la région de l'Atlantique, seuls trois accords octroyant un rajustement de salaire moyen de 2,0 % à 1 870 employés ont été enregistrés. Au Nouveau-Brunswick, une seule entente conclue dans

Graphique B

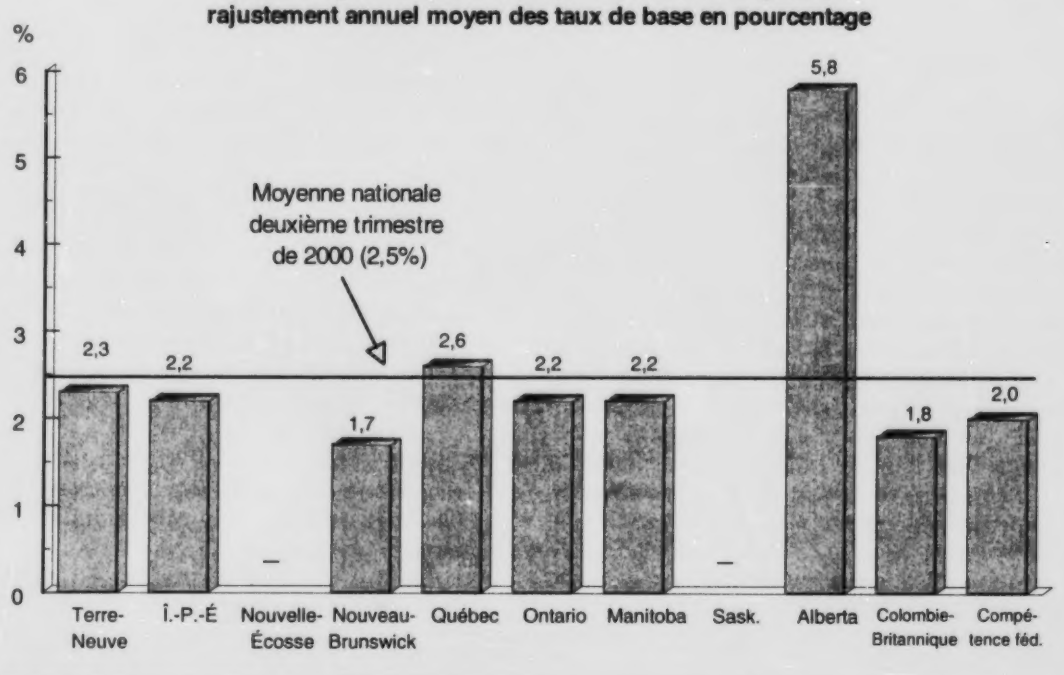
Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, rajustement annuel moyen du taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique C

Grands règlements salariaux par secteur de compétence, rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

le secteur privé a donné lieu à une augmentation de salaire moyenne de 1,7 % pour 750 employés. À Terre-Neuve et à l'Île-du-Prince-Édouard, deux accords signés dans le secteur public ont permis à 1 120 employés de bénéficier de rajustements moyens de 2,3 % et de 2,2 % respectivement.

Au Québec, 16 420 employés régis par 12 conventions ont eu droit à une augmentation moyenne de 2,6 %. Six accords ont octroyé des rajustements moyens de 2,3 % à 10 340 employés du secteur public et six accords ratifiés par 6 080 employés du secteur privé obtenaient des rajustements moyens de 3,3 %. Parmi ces employés, environ 2 800 travaillant chez Nortel, au Québec, ont obtenu une augmentation moyenne de 3,8 %.

En Ontario, 52 340 employés concernés par 31 accords ont reçu des augmentations de salaire moyennes de 2,2 %. Dix-huit ententes conclues dans le secteur public prévoyaient des rajustements moyens de 2,2 %. Ce résultat en est très grande partie attribuable à quatre accords municipaux négociés par la ville de Toronto qui ont permis à 20 000 employés de bénéficier d'augmentations de salaire moyennes de 2,5 %. Dans le secteur privé, les rajustements salariaux se sont révélés légèrement plus élevés : 16 670 employés concernés par 16 ententes ont reçu des augmentations moyennes de 2,3 %; 3 420 employés de mine et de fonderie travaillant pour INCO Ltd. ont dû se contenter d'une augmentation de salaire relativement modeste (1,1 %), et deux conventions ont accordé une augmentation de 2,1 % à 4 560 employés de Bombardier de Havilland.

Les rajustements salariaux les plus élevés ont été enregistrés dans les provinces des Prairies, où 13 accords ont attribué à 31 510 employés des augmentations moyennes de 5,1 %. La majorité de ces ententes ont été conclues en Alberta, où 25 190 employés du secteur public ont bénéficié d'augmentations moyennes de 5,8 % négociées dans le cadre de 11 ententes. Les rajustements salariaux observés dans cette province sont passés d'un creux de 1,6 % en 1994 à 3,0 % en 1998, puis à 4,0 % en 1999, pour ensuite venir s'établir à 4,9 %, moyenne enregistrée pour la première moitié de l'an 2000. Au Manitoba, deux accords signés dans le secteur public ont octroyé des augmentations moyennes de 2,2 % à 6 320 employés. Dans les Prairies, aucune convention majeure n'a été ratifiée dans le secteur privé au cours du deuxième trimestre 2000.

C'est la Colombie-Britannique qui a affiché les augmentations de salaire les plus faibles : dans le secteur public, 5 220 employés régis par quatre accords, dont un visait 3 050 enseignants du postsecondaire, ont dû se contenter d'une augmentation de salaire moyenne modeste de 0,7 %.

Douze ententes conclues dans la sphère de compétence fédérale ont accordé à 127 260 employés des augmentations de salaire moyennes de 2,0 %. Comme nous l'avons indiqué auparavant, huit conventions assujetties à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ont attribué des rajustements moyens de 2,0 % à 120 090 fonctionnaires. Quatre accords négociés dans le secteur privé, au sein de la compétence fédérale, prévoyaient des rajustements moyens de 1,6 % pour 7 170 employés.

Un seul accord interprovincial a permis à 800 employés de Finning Canada de bénéficier d'une augmentation de salaire moyenne de 1,8 %.

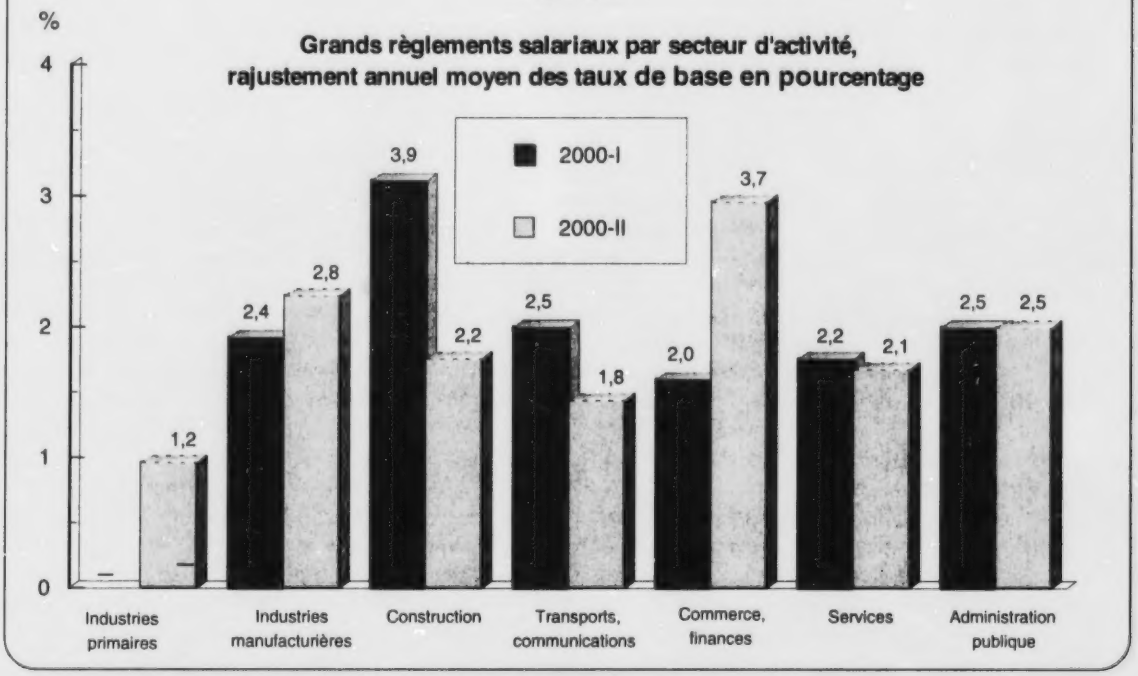
Rajustements de salaire par secteur

Les rajustements salariaux enregistrés durant le deuxième trimestre de 2000 dans les différents secteurs d'activité ont été fortement influencés par des conventions conclues dans le **secteur de l'administration publique** qui ont accordé des rajustements moyens de 2,1 % à 150 090 employés (63,8 % du nombre total). Si on exclut les résultats observés dans ce secteur, les rajustements relevés dans tous les autres secteurs d'activités ont atteint une moyenne de 3,3 %. La majorité des employés ayant négocié des ententes dans ce secteur, soit 119 460, se trouvaient dans la sphère de compétence fédérale et ont eu droit à une augmentation de salaire moyenne de 2,0 %. Deux conventions du gouvernement du Canada, visant 61 580 employés aux programmes et à l'administration (2,0 %) et 39 080 employés de l'Agence des douanes et du revenu (2,1 %), représentaient 43 % de l'ensemble des employés durant ce trimestre.

Dans le **secteur primaire,** 4 170 employés ayant ratifié deux conventions ont reçu l'augmentation de salaire moyenne la plus faible (1,2 %) de tous les secteurs d'activité. L'augmentation la plus forte (3,7 %) a été relevée dans le **secteur des services** (51 270 employés et 32 accords). Ce résultat est en grande partie attribuable à l'augmentation moyenne de 6,2 %

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité, rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

dans 10 conventions visant 22 490 employés de l'Alberta; dont trois conventions conclues par les services de santé provinciaux de l'Alberta ont octroyé un rajustement annuel moyen de 7,5 % à 14 510 employés. En Ontario, 15 140 employés du secteur des services ont eu droit à une augmentation moyenne de 1,9 % négociée dans le cadre de 13 accords.

Le **secteur manufacturier** a enregistré la deuxième augmentation de salaire moyenne la plus importante du deuxième trimestre; 16 130 employés concernés par 16 accords ont bénéficié d'un rajustement salarial moyen de 2,8 %. Parmi ces accords, six ont été ratifiés par 6 080 employés du Québec, qui ont obtenu une augmentation de salaire moyenne de 3,3 %. Les 10 autres ententes ont attribué une augmentation de salaire moyenne de 2,5 % à 10 050 employés de l'Ontario. Dans le domaine des industries du matériel de transport, 6 640 employés visés par cinq accords ont reçu des rajustements salariaux moyens de 2,7 %, et trois accords ont octroyé un rajustement salarial moyen de 3,3 % à 4 420 employés du secteur de la haute technologie (dont 2 800 employés de Nortel ayant eu droit à une augmentation de salaire de 3,8 %).

Dans le **secteur des transports, communications et autres services publics**, cinq accords prévoyaient des augmentations moyennes de 2,2 % pour 8 000 employés. Un accord a attribué une augmentation annuelle moyenne de 2 170 répartie sur une durée de 46 mois à 3 820 agents de Lignes aériennes Canadien International.

Quatre accords ratifiés par 5 760 employés du **secteur du commerce et des finances** ont affiché une augmentation de salaire moyenne de 1,8 %. Durant le deuxième trimestre, la seule convention à avoir introduit un gel de salaire est l'entente conclue entre la Banque Laurentienne de Montréal et ses 1 690 employés.

Première moitié de l'an 2000

Les principales conventions collectives signées au cours **des six premiers mois de l'an 2000** consentent un rajustement moyen du salaire de base de **2,4 %**, légèrement supérieur au rajustement moyen de 2,2 % enregistré en 1999. Ce résultat est basé sur l'examen de 223 conventions visant 770 820 employés.

Dans le *secteur public*, 170 conventions ont octroyé à 696 760 employés des augmentations moyennes de 2,4 %, légèrement supérieures au rajustement moyen de 1,9 % observé en 1999. Dans le *secteur privé*, 74 060 employés régis par 53 accords ont reçu une augmentation moyenne de 2,5 %, inférieure au rajustement moyen de 2,6 % l'année dernière mais un peu plus élevée que celle qui a prévalu dans le secteur public. Cependant, un très grand nombre de conventions importantes ont été conclues dans le secteur public, au Québec, en Ontario, en Alberta et dans la sphère de compétence fédérale. Les conventions ratifiées dans le secteur public ont touché un nombre d'employés beaucoup plus important que celles conclues dans le secteur privé.

Pour ce qui est des rajustements salariaux relevés dans les différents secteurs d'activité, le *secteur de la construction* a affiché l'augmentation de salaire la plus élevée, soit 3,9 %, mais ce résultat est basé sur un nombre d'accords relativement bas (5) négociés par 7 300 employés. L'augmentation la plus modique a été enregistrée dans le *secteur primaire*, mais ce chiffre découle également d'accords peu nombreux (2) régissant 4 170 employés. C'est dans le *secteur des services* qu'on a constaté la plus forte proportion d'employés dans le secteur public. Ainsi, 122 accords visant 386 090 employés ont donné lieu à une augmentation moyenne de 2,4 %. Dans les autres secteurs d'activité, les augmentations de salaire allaient de 1,6 % à 2,6 %. Les rajustements salariaux octroyés aux employés des autres secteurs d'activités sont, par ordre décroissant : *manufacturier*, 2,6 %; *transports, communications et autres services publics*, 2,6 %; *administration publique*, 2,3 %, et *commerce et finances*, 1,9 %.

La grande majorité des conventions ratifiées durant les deux premiers trimestres de cette année assurent des augmentations de salaire moyennes allant de 2,0 % à 2,9 %, 135 ententes, représentant 60,5 % de l'ensemble des accords négociés cette année ont octroyé des rajustements salariaux de cette ampleur. Ces conventions visent 629 850 employés ou 81,7 % de l'ensemble des employés concernés par les ententes conclues en l'an 2000.

Près des deux-tiers (64 %) des conventions ratifiées dans le secteur public (85 % des employés de ce secteur) accordaient des augmentations de salaire moyennes allant de 2,0 % à 2,9 %. Seuls 6,5 % des employés ont dû se contenter d'augmentations de salaire inférieures à 2,0 %, et 8,6 % des employés ont bénéficié d'augmentations de salaire de 3,0 % ou plus. Un peu moins de la moitié (49 %) des accords négociés dans le secteur privé (52 % des employés de ce secteur) ont octroyé des augmentations de salaire se situant dans cette fourchette. Environ 21,2 % des employés ont reçu des augmentations inférieures à 2,0 %, et 26,6 % des employés ont eu droit à des rajustements salariaux de 3,0 % ou plus.

PRINCIPALES ENTENTES CONCLUES AU COURS DU DEUXIÈME TRIMESTRE DE 2000

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Industries primaires (2 conventions)	**4 170**	**1,2**	**1,6**	**36**	
INCO Limited, employés de fonderie et de raffinerie, Sudbury, Ont.	3 420	1,1*	1,5	36	2003-05-31
Noranda Mining and Exploration Inc. (Brunswick Mining Division), mineurs, comté de Gloucester, N.-B.	750	1,7*	1,7	36	2003-02-28
Industries manufacturières (16 conventions)	**16 130**	**2,8**	**2,9**	**40,5**	
Bombardier de Havilland Inc., commis et employés de bureau, Downsview, Ont.	600	2,1*	2,1	36	2003-06-22
Bombardier de Havilland Inc., employés de production, Downsview, Ont.	3 960	2,1*	2,1	36	2003-06-22
CAE Electronique ltée, employés d'usine et préposés à l'entretien, St-Laurent, Qc	750	2,9	3,0	36	2003-06-19
C.S. Brooks Canada inc., employés de production, Magog, Qc	740	2,5	2,5	36	2003-02-15
Cadbury Chocolate Canada Inc., employés de production, Toronto, Ont.	550	2,3	2,5	36	2002-11-30
Camoplast inc., division Roski, employés de production, Roxton Falls, Qc	500	2,2	2,3	36	2003-03-02
Cuddy Food Products, employés d'usine et préposés à l'entretien, London, Ont.	800	2,0	0,0	60	2005-06-01
Denim Swift (une filiale de Dominion Textile inc.), employés de production, Drummondville, Qc	740	4,1	7,2	36	2003-02-16
John Deere Welland Works (of John Deere Limited), employés d'usine et préposés à l'entretien, Welland, Ont.	630	1,7*	3,2	36	2004-09-30
Kellogg Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, London, Ont.	560	2,1	2,0	36	2003-04-16
Kruger inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Trois-Rivières, Qc	550	1,9	0,0	72	2004-04-30
Lear Corporation, employés d'usine et préposés à l'entretien, Oakville, Ont.	560	4,8*	4,6	36	2003-03-29
Mackie Automotive Systems, employés de production, Whitby, Ont.	720	3,0	3,1	36	2003-05-25
Northern Telecom Canada limitée (Nortel), employés rémunérés à l'heure, Montréal, Qc	2 800	3,8*	4,1	48	2004-02-28
SCI Brockville Corporation, employés d'usine et préposés à l'entretien, Brockville, Ont.	870	2,0	2,0	36	2003-05-11
TRW Canada Limited, Linkage and Suspension Division, employés d'usine et préposés à l'entretien, St. Catharines, Ont.	800	4,3*	4,5	36	2003-04-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Transports, communications et autres services publics (5 conventions)	**8 000**	**2,2**	**2,5**	**46,8**	
Association des employeurs maritimes, débardeurs, Montréal, Qc	760	2,4	2,0	72	2003-12-31
Lignes aériennes Canadien international ltée, préposés aux passagers, à l'échelle du réseau	3 820	2,1	3,0	46	2004-03-27
Newfoundland and Labrador Hydro, employés d'usine et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, T.-N.	510	2,3	2,0	36	2002-03-31
Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal, mécaniciens, Montréal, Qc	2 010	2,7	2,0	36	2003-01-09
Transport Cabano-Kingsway inc., camionneurs, à l'échelle de la province, Qc et Ont. et les Maritimes	900	1,7*	2,0	59	2005-05-16
Commerce et finances (4 conventions)	**5 760**	**1,8**	**1,4**	**35,3**	
Banque Laurentienne du Canada et Trust La Laurentienne du Canada, employés des services administratifs, Montréal, Qc et Ottawa, Ont.	1 690	0,0	0,0	18	2001-06-30
Finning (Canada), Division of Finning International Ltd., employés des services et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, C.-B.	800	1,8	1,0	36	2003-04-14
Great Atlantic and Pacific Company of Canada, Limited (Food Basics), commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	2 200	2,7	1,9	48	2004-01-31
Manitoba Public Insurance Corporation, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Man.	1 070	2,7*	3,0	36	2002-09-21
Services socioculturels, commerciaux et personnels (32 conventions)	**51 270**	**3,7**	**3,5**	**30,4**	
Algoma District School Board, services éducationnels, Sault Ste. Marie, Ont.	690	2,6	2,0	48	2003-08-31
Capital Health Authority, employés non-médicaux, Edmonton, Alb.	1 940	4,0	4,0	24	2002-03-31
Capital Health Authority (University of Alberta Hospital), employés non-médicaux, Edmonton, Alb.	2 000	4,0	4,0	24	2002-03-31
Chinook's Edge School Division No. 73, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Red Deer, Alb.	620	3,8	3,8	12	2001-08-31
Comité patronal de négociation des collèges, services éducationnels, à l'échelle de la province, Qc	1 020	2,2	1,5	48	2002-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, employés des services techniques, à l'échelle de la province, Qc	2 670	2,3	1,5	48	2002-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Qc	3 490	2,2	1,5	48	2002-06-30
Conseil des commissaires d'école du district scolaire nº 61, commis et employés de bureau, Victoria, C.-B.	920	1,0	0,0	24	2001-12-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Services socioculturels, commerciaux et personnels (suite)					
Conseil des commissaires des écoles du district scolaire nº 68, commis et employés de bureau, Nanaimo, C.-B.	650	0,6	0,0	42	2001-12-31
Conseil des commissaires du conseil scolaire de Calgary, préposés à l'entretien des bâtiments, Calgary, Alb.	620	1,9	2,5	56	2003-08-31
Conseil des gouverneurs du collège de Mount Royal instructeurs/chargés de cours, Calgary, Alb.	530	4,0	3,5	24	2001-06-30
École publique de Red Deer, district nº 104, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Red Deer, Alb.	520	3,0	3,0	12	2001-08-31
Énergie atomique du Canada limitée, ingénieurs, Mississauga, Ont.	630	3,3	3,0	36	2002-12-31
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Edouard, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Î.-P.-É.	610	2,2	2,0	36	2002-06-30
Halton Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Burlington, Ont.	930	1,5	2,0	24	2002-08-31
Halton District School Board, enseignants à l'élémentaire, Burlington, Ont.	1 430	2,5	2,5	12	2001-08-31
Institut de la technologie de la Colombie-Britannique, instructeurs/chargés de cours, Burnaby, C.-B.	600	0,7	0,0	36	2001-06-30
Niagara Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Welland, Ont.	820	1,5	2,0	24	2002-08-31
Pinkerton's of Canada Limited, agents de sécurité, à l'échelle de la province, Ont.	1 000	3,6	4,3	35	2003-05-31
Post-Secondary Employers' Association, personnel de soutien, à l'échelle de la province, C.-B.	3 050	0,7	0,0	36	2001-03-31
Provincial Health Authorities of Alberta, employés para-médicaux professionnels, à l'échelle de la province, Alb.	6 410	6,8	7,1	24	2002-03-31
Provincial Health Authorities of Alberta, infirmiers(ières) auxiliaires, à l'échelle de la province, Alb.	6 500	8,2	8,2	24	2002-03-31
Provincial Health Authorities of Alberta (Long-Term Care) infirmiers(ières) auxiliaires, Edmonton, Alb.	1 600	7,2	8,1	27	2002-06-30
Queen's University, professeurs, Kingston, Ont.	850	1,7	1,7	12	2001-04-30
Service de santé des Soeurs de la Charité d'Ottawa inc., employés des services de santé, Ottawa, Ont.	900	1,0	0,0	48	2002-03-31
Thames Valley District School Board, enseignants suppléants, London, Ont.	1 120	0,1	0,0	24	2000-08-31
Thames Valley District School Board, services éducationnels, London, Ont.	610	1,9	1,5	19	2001-12-31
University of Western Ontario, instructeurs/ chargés de cours, London, Ont.	1 250	2,4	1,0	48	2002-06-30
Université d'Ottawa, chargés de cours, Ottawa, Ont.	1 100	2,8	0,0	63	2002-08-31
Université de l'Alberta, professeurs, Edmonton, Alb.	1 750	4,0	4,0	24	2002-06-30
Ville de Toronto, professionnels des soins de santé, Toronto, Ont.	1 600	2,5	2,0	36	2001-12-31
York Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Aurora, Ont.	2 840	1,5	1,5	12	2001-08-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Administration publique (17 conventions)	**50 090**	**2,1**	**2,2**	**17,7**	
Agence canadienne d'inspection des aliments, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle du Canada	630	2,0	2,0	12	2000-09-30
Agences des douanes et du revenu du Canada, personnel des services administratifs et de soutien, à l'échelle du Canada	39 080	2,1	2,7	16	2000-10-31
Commission de police régionale de Waterloo, agents de police, Waterloo, Ont.	560	2,8	2,5	30	2001-12-31
Communauté urbaine de Montréal, brigadiers scolaires, Montréal, Qc	510	1,5	0,0	60	2002-08-14
Communications Security Establishment.DND, employés des services administratifs, Ottawa, Ont.	550	2,0	2,0	12	2001-02-09
Gouvernement du Canada, entretien de navire, Halifax, N.-É.	770	2,0	2,0	12	2000-12-31
Gouvernement du Canada, personnel des services administratifs et de soutien, à l'échelle du Canada	61 580	2,0	2,0	12	2000-06-20
Gouvernement du Canada, pompiers, à l'échelle du Canada	14 350	2,0	2,0	12	2000-08-04
Gouvernement du Canada, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle du Canada	2 500	2,0	2,0	12	2000-09-30
La Commission de la construction du Québec, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	640	2,0	1,5	24	2000-12-31
Ontario Property Assessment Corporation, personnel des services administratifs et de soutien, à l'échelle de la province, Ont.	1 900	2,3	2,0	36	2002-12-31
Ville de Calgary, employés d'intérieur, Calgary, Alb.	2 700	3,2	3,0	24	2001-12-31
Ville de London, employés d'intérieur, London, Ont.	670	2,4	2,5	36	2002-12-31
Ville de Toronto, employés d'intérieur, Toronto, Ont.	10 000	2,5	2,0	36	2001-12-31
Ville de Toronto, employés d'intérieur et d'extérieur, Toronto, Ont.	900	2,5	2,0	36	2001-12-31
Ville de Toronto, employés des services récréatifs, Toronto, Ont.	7 500	2,5	2,0	36	2001-12-31
Ville de Winnipeg, employés d'intérieur, Winnipeg, Man.	5 250	2,1*	2,3	36	2002-12-25
Conventions avec clause d'IVC (11 conventions)	**20 740**	**2,3**	**2,5**	**38,6**	
Conventions sans clause d'IVC (65 conventions)	**214 680**	**2,5**	**2,5**	**22,4**	
Toutes les conventions (76 conventions)	**235 420**	**2,5**	**2,5**	**23,8**	

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Le Bulletin de la négociation collective, une publication mensuelle, comprend une liste à jour des sommaires des principales ententes mentionnées ci-dessus.

Vous pouvez vous procurer des copies de ces sommaires d'ententes en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou le Service à la clientèle au (819) 997-3117 ou Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca ou site Internet : http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

*INDEX DES TABLEAUX**

		Page
Tableau A-1	Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre	21
Tableau A-2	Rajustements salariaux des taux de base, selon la période d'entrée, deuxième trimestre de 2000	22
Tableau B-1	Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre	23
Tableau B-2	Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre	24
Tableau B-3	Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, deuxième trimestre de 2000	26
Tableau B-4	Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, deuxième trimestre de 2000	28
Tableau C-1	Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre	29
Tableau C-2	Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre	30
Tableau D	Grands règlements salariaux, selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre	32
Tableau E	Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre	33
Notes techniques		34

* Les formules d'indemnité de vie chère (IVC) sont calculées à partir des données courantes sur l'indice des prix à la consommation (IPC) lorsqu'elles sont disponibles ou, d'un IPC projeté de 2,0 %. Consultez les notes techniques pour de plus amples détails sur le calcul des IVC ainsi que pour obtenir la définition des diverses ventilations utilisées dans les tableaux qui suivent.

Tableau A-1

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999		2000	
				3	4	1	2
Toutes les industries							
Rajustements salariaux (en %)	1,5	1,7	2,2	2,4	2,9	2,3	2,5
Nombre de conventions	378	400	371	75	64	147	76
Nombre de travailleurs ('000)	692,7	918,0	817,7	177,5	124,2	535,4	235,4
Secteur privé							
Rajustements salariaux (en %)	1,8	1,8	2,6	2,4	3,6	2,7	2,3
Nombre de conventions	157	180	155	41	30	28	25
Nombre de travailleurs ('000)	321,7	272,4	311,3	126,5	65,9	42,6	31,5
Secteur public							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,6	1,9	2,4	2,1	2,3	2,5
Nombre de conventions	221	220	216	34	34	119	51
Nombre de travailleurs ('000)	371,0	645,7	506,4	51,0	58,3	492,8	204,0
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux (en %)	3,2	2,2	2,9	2,1	2,0	2,0	2,0
Nombre de conventions	1	16	10	1	1	6	7
Nombre de travailleurs ('000)	8,7	124,2	53,2	,5	9,0	19,9	119,5
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux (en %)	1,4	2,2	2,2	1,6	-	2,2	3,3
Nombre de conventions	8	7	6	1	-	2	1
Nombre de travailleurs ('000)	65,4	8,3	19,8	3,2	-	46,0	,6
Administration provinciale							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,7	1,6	1,6	1,5	2,6	2,6
Nombre de conventions	26	30	21	2	2	16	4
Nombre de travailleurs ('000)	45,1	112,2	73,9	5,4	2,8	68,4	4,1
Administration locale							
Rajustements salariaux (en %)	1,2	1,5	2,2	2,3	2,4	2,6	2,5
Nombre de conventions	34	32	34	9	10	4	9
Nombre de travailleurs ('000)	43,8	48,3	44,2	13,2	15,9	12,5	30,1
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux (en %)	1,0	1,4	1,8	2,6	2,2	2,2	3,7
Nombre de conventions	148	133	133	20	17	88	29
Nombre de travailleurs ('000)	203,6	350,7	289,9	27,7	15,8	332,8	49,1
Services publics							
Rajustements salariaux (en %)	1,6	1,4	2,1	2,7	1,8	3,9	2,3
Nombre de conventions	4	2	12	1	4	3	1
Nombre de travailleurs ('000)	4,4	2,1	25,3	1,0	14,9	13,2	0,5

Tableau A-1

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999		2000	
				3	4	1	2
Toutes les industries							
Rajustements salariaux (en %)	1,5	1,7	2,2	2,4	2,9	2,3	2,5
Nombre de conventions	378	400	371	75	64	147	76
Nombre de travailleurs ('000)	692,7	918,0	817,7	177,5	124,2	535,4	235,4
Secteur privé							
Rajustements salariaux (en %)	1,8	1,8	2,6	2,4	3,6	2,7	2,3
Nombre de conventions	157	180	155	41	30	28	25
Nombre de travailleurs ('000)	321,7	272,4	311,3	126,5	65,9	42,6	31,5
Secteur public							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,6	1,9	2,4	2,1	2,3	2,5
Nombre de conventions	221	220	216	34	34	119	51
Nombre de travailleurs ('000)	371,0	645,7	506,4	51,0	58,3	492,8	204,0
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux (en %)	3,2	2,2	2,9	2,1	2,0	2,0	2,0
Nombre de conventions	1	16	10	1	1	6	7
Nombre de travailleurs ('000)	8,7	124,2	53,2	,5	9,0	19,9	119,5
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux (en %)	1,4	2,2	2,2	1,6	-	2,2	3,3
Nombre de conventions	8	7	6	1	-	2	1
Nombre de travailleurs ('000)	65,4	8,3	19,8	3,2	-	46,0	,6
Administration provinciale							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,7	1,6	1,6	1,5	2,6	2,6
Nombre de conventions	26	30	21	2	2	16	4
Nombre de travailleurs ('000)	45,1	112,2	73,9	5,4	2,8	68,4	4,1
Administration locale							
Rajustements salariaux (en %)	1,2	1,5	2,2	2,3	2,4	2,6	2,5
Nombre de conventions	34	32	34	9	10	4	9
Nombre de travailleurs ('000)	43,8	48,3	44,2	13,2	15,9	12,5	30,1
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux (en %)	1,0	1,4	1,8	2,6	2,2	2,2	3,7
Nombre de conventions	148	133	133	20	17	88	29
Nombre de travailleurs ('000)	203,6	350,7	289,9	27,7	15,8	332,8	49,1
Services publics							
Rajustements salariaux (en %)	1,6	1,4	2,1	2,7	1,8	3,9	2,3
Nombre de conventions	4	2	12	1	4	3	1
Nombre de travailleurs ('000)	4,4	2,1	25,3	1,0	14,9	13,2	0,5

Tableau A-2

Rajustements salariaux des taux de base, selon la période d'entrée, deuxième trimestre de 2000

Secteur/ durée de la convention	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajust. 1re année	Rajust. 2e année	Rajust. 3e année	Rajust. 4e année	Rajustement annuel moyen	Durée moyenne de la conv.
		('000)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en mois)
Toutes les industries								
17 mois ou moins	12	125,7	2,2	-	-	-	2,0	13,2
18-29 mois	15	30,2	5,0	4,9	-	-	4,9	23,7
30-41 mois	32	54,8	2,1	2,1	2,6	-	2,3	35,9
42 mois ou plus	17	24,7	1,8	2,4	2,8	2,2	2,3	50,7
Toutes les conventions	76	235,4	2,5	3,0	2,6	2,2	2,5	23,8
Secteur privé								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	1	1,7	0,0	0,0	-	-	0,0	18,0
30-41 mois	17	18,0	2,6	2,3	2,0	-	2,3	35,9
42 mois ou plus	7	11,8	2,6	2,7	2,8	1,9	2,6	51,7
Toutes les conventions	25	31,5	2,4	2,3	2,4	1,9	2,3	40,9
Secteur public								
17 mois ou moins	12	125,7	2,2	-	-	-	2,0	13,2
18-29 mois	14	28,5	5,3	5,2	-	-	5,2	24,1
30-41 mois	15	36,9	1,9	2,0	2,8	-	2,3	35,9
42 mois ou plus	10	12,9	1,2	2,2	2,8	2,5	2,1	49,8
Toutes les conventions	51	204,0	2,5	3,2	2,8	2,5	2,5	21,2
Compétence fédérale								
17 mois ou moins	7	119,5	2,2	-	-	-	2,0	13,3
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	7	119,5	2,2	-	-	-	2,0	13,3
Sociétés de la couronne								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	1	0,6	3,0	4,0	3,0	-	3,3	36,0
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1	0,6	3,0	4,0	3,0	-	3,3	36,0
Administration provinciale								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	2	1,2	2,4	3,4	-	-	2,9	24,0
30-41 mois	2	3,0	2,4	2,3	2,7	-	2,5	36,0
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	4	4,1	2,4	2,6	2,7	-	2,6	32,6
Administration locale								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	1	2,7	3,0	3,5	-	-	3,2	24,0
30-41 mois	7	26,9	2,1	2,2	2,9	-	2,4	35,9
42 mois ou plus	1	0,5	0,0	2,0	1,6	2,0	1,5	60,0
Toutes les conventions	9	30,1	2,1	2,3	2,9	2,0	2,5	35,2
Éducation, santé et bien-être								
17 mois ou moins	5	6,3	2,1	-	-	-	2,1	12,0
18-29 mois	11	24,6	5,6	5,5	-	-	5,5	24,1
30-41 mois	4	5,9	0,8	0,8	2,3	-	1,3	36,0
42 mois ou plus	9	12,4	1,2	2,2	2,9	2,5	2,1	49,4
Toutes les conventions	29	49,1	3,5	3,9	2,7	2,5	3,7	30,4
Services publics								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	1	0,5	2,0	2,0	3,0	-	2,3	36,0
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1	0,5	2,0	2,0	3,0	-	2,3	36,0

Tableau B-1

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999		2000	
				3	4	1	2
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Toutes les industries							
Conventions sans clause d'IVC	1,4	1,6	2,0	2,1	2,2	2,4	2,5
Conventions avec clause d'IVC	1,8	2,6	3,3	3,9	4,2	2,2	2,3
Toutes les conventions	1,5	1,7	2,2	2,4	2,9	2,3	2,5
Industries primaires							
Conventions sans clause d'IVC	1,9	1,1	1,8	0,9	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1,9	-	2,4	2,3	2,2	-	1,2
Toutes les conventions	1,9	1,1	2,1	1,6	2,2	-	1,2
Industries manufacturières							
Conventions sans clause d'IVC	2,1	0,9	1,8	2,0	2,3	2,6	2,5
Conventions avec clause d'IVC	2,7	2,8	4,0	4,1	4,5	2,2	3,0
Toutes les conventions	2,3	1,4	3,3	3,3	4,3	2,4	2,8
Construction							
Conventions sans clause d'IVC	1,6	2,4	2,0	1,4	-	3,9	-
Conventions avec clause d'IVC	-	3,0	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1,6	2,4	2,0	1,4	-	3,9	-
Transports, communications et autres services publics							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,9	2,5	3,3	2,2	3,2	2,3
Conventions avec clause d'IVC	1,5	1,9	2,2	3,6	2,3	2,2	1,7
Toutes les conventions	1,6	1,9	2,4	3,3	2,2	2,6	2,2
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,5	1,8	1,9	2,2	2,0	1,6
Conventions avec clause d'IVC	1,6	2,6	0,6	-	-	-	2,7
Toutes les conventions	1,7	1,5	1,5	1,9	2,2	2,0	1,8
Services socioculturels, commerciaux et personnels							
Conventions sans clause d'IVC	1,0	1,4	1,8	2,5	2,3	2,2	3,7
Conventions avec clause d'IVC	1,6	0,9	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1,0	1,4	1,8	2,5	2,3	2,2	3,7
Administration publique							
Conventions sans clause d'IVC	1,3	1,8	2,2	2,2	2,2	2,5	2,1
Conventions avec clause d'IVC	-	-	2,3	-	-	-	2,1
Toutes les conventions	1,3	1,8	2,2	2,2	2,2	2,5	2,1

Tableau B-1

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999		2000	
				3	4	1	2
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Toutes les industries							
Conventions sans clause d'IVC	1,4	1,6	2,0	2,1	2,2	2,4	2,5
Conventions avec clause d'IVC	1,8	2,6	3,3	3,9	4,2	2,2	2,3
Toutes les conventions	1,5	1,7	2,2	2,4	2,9	2,3	2,5
Industries primaires							
Conventions sans clause d'IVC	1,9	1,1	1,8	0,9	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1,9	-	2,4	2,3	2,2	-	1,2
Toutes les conventions	1,9	1,1	2,1	1,6	2,2	-	1,2
Industries manufacturières							
Conventions sans clause d'IVC	2,1	0,9	1,8	2,0	2,3	2,6	2,5
Conventions avec clause d'IVC	2,7	2,8	4,0	4,1	4,5	2,2	3,0
Toutes les conventions	2,3	1,4	3,3	3,3	4,3	2,4	2,8
Construction							
Conventions sans clause d'IVC	1,6	2,4	2,0	1,4	-	3,9	-
Conventions avec clause d'IVC	-	3,0	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1,6	2,4	2,0	1,4	-	3,9	-
Transports, communications et autres services publics							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,9	2,5	3,3	2,2	3,2	2,3
Conventions avec clause d'IVC	1,5	1,9	2,2	3,6	2,3	2,2	1,7
Toutes les conventions	1,6	1,9	2,4	3,3	2,2	2,6	2,2
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,5	1,8	1,9	2,2	2,0	1,6
Conventions avec clause d'IVC	1,6	2,6	0,6	-	-	-	2,7
Toutes les conventions	1,7	1,5	1,5	1,9	2,2	2,0	1,8
Services socioculturels, commerciaux et personnels							
Conventions sans clause d'IVC	1,0	1,4	1,8	2,5	2,3	2,2	3,7
Conventions avec clause d'IVC	1,6	0,9	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1,0	1,4	1,8	2,5	2,3	2,2	3,7
Administration publique							
Conventions sans clause d'IVC	1,3	1,8	2,2	2,2	2,2	2,5	2,1
Conventions avec clause d'IVC	-	-	2,3	-	-	-	2,1
Toutes les conventions	1,3	1,8	2,2	2,2	2,2	2,5	2,1

Tableau B-2

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1997		1998		1999	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	342	580,7	363	884,4	326	711,6
Conventions avec clause d'IVC	36	112,0	37	33,6	45	106,1
Toutes les conventions	378	692,7	400	918,0	371	817,7
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	3	2,3	2	1,8	4	2,9
Conventions avec clause d'IVC	5	8,3	-	-	4	3,8
Toutes les conventions	8	10,6	2	1,8	8	6,7
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	42	50,2	47	60,7	45	33,1
Conventions avec clause d'IVC	20	22,1	26	24,4	29	70,8
Toutes les conventions	62	72,3	73	85,1	74	103,9
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	32	104,8	45	93,8	21	97,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	3	2,2	-	-
Toutes les conventions	32	104,8	48	96,0	21	97,8
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	27	67,6	40	79,9	45	110,3
Conventions avec clause d'IVC	5	59,5	3	4,0	10	25,6
Toutes les conventions	32	127,1	43	83,9	55	136,0
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	29	56,2	17	25,5	12	13,2
Conventions avec clause d'IVC	4	18,7	2	1,3	1	5,2
Toutes les conventions	33	74,9	19	26,8	13	18,4
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	162	226,8	150	375,0	152	310,4
Conventions avec clause d'IVC	2	3,4	3	1,7	-	-
Toutes les conventions	164	230,2	153	376,6	152	310,4
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	47	72,9	62	247,8	47	143,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	1	,7
Toutes les conventions	47	72,9	62	247,8	48	144,4

Tableau B-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1999				2000			
	3		4		1		2	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Toutes les industries								
Conventions sans clause d'IVC	65	156,2	49	80,6	140	481,6	65	214,7
Conventions avec clause d'IVC	10	21,3	15	43,6	7	53,9	11	20,7
Toutes les conventions	75	177,5	64	124,2	147	535,4	76	235,4
Industries primaires								
Conventions sans clause d'IVC	2	1,4	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	2	1,4	1	1,1	-	-	2	4,2
Toutes les conventions	4	2,8	1	1,1	-	-	2	4,2
Industries manufacturières								
Conventions sans clause d'IVC	10	10,0	5	3,1	11	10,9	10	6,8
Conventions avec clause d'IVC	5	17,7	12	37,4	6	8,9	6	9,4
Toutes les conventions	15	27,7	17	40,6	17	19,7	16	16,1
Construction								
Conventions sans clause d'IVC	4	61,7	-	-	5	7,3	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	4	61,7	-	-	5	7,3	-	-
Transports, communications et autres services publics								
Conventions sans clause d'IVC	10	28,1	13	33,3	11	32,2	4	7,1
Conventions avec clause d'IVC	3	2,2	2	5,2	1	45,0	1	0,9
Toutes les conventions	13	30,3	15	38,4	12	77,2	5	8,0
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières								
Conventions sans clause d'IVC	2	1,9	3	3,8	2	9,2	3	4,7
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	1	1,1
Toutes les conventions	2	1,9	3	3,8	2	9,2	4	5,8
Services socioculturels, commerciaux et personnels								
Conventions sans clause d'IVC	30	42,0	18	16,5	90	334,8	32	51,3
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	30	42,0	18	16,5	90	334,8	32	51,3
Administration publique								
Conventions sans clause d'IVC	7	11,1	10	23,9	21	87,2	16	144,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	1	5,3
Toutes les conventions	7	11,1	10	23,9	21	87,2	17	150,1

Tableau B-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1999				2000			
	3		4		1		2	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Toutes les industries								
Conventions sans clause d'IVC	65	156,2	49	80,6	140	481,6	65	214,7
Conventions avec clause d'IVC	10	21,3	15	43,6	7	53,9	11	20,7
Toutes les conventions	75	177,5	64	124,2	147	535,4	76	235,4
Industries primaires								
Conventions sans clause d'IVC	2	1,4	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	2	1,4	1	1,1	-	-	2	4,2
Toutes les conventions	4	2,8	1	1,1	-	-	2	4,2
Industries manufacturières								
Conventions sans clause d'IVC	10	10,0	5	3,1	11	10,9	10	6,8
Conventions avec clause d'IVC	5	17,7	12	37,4	6	8,9	6	9,4
Toutes les conventions	15	27,7	17	40,6	17	19,7	16	16,1
Construction								
Conventions sans clause d'IVC	4	61,7	-	-	5	7,3	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	4	61,7	-	-	5	7,3	-	-
Transports, communications et autres services publics								
Conventions sans clause d'IVC	10	28,1	13	33,3	11	32,2	4	7,1
Conventions avec clause d'IVC	3	2,2	2	5,2	1	45,0	1	0,9
Toutes les conventions	13	30,3	15	38,4	12	77,2	5	8,0
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières								
Conventions sans clause d'IVC	2	1,9	3	3,8	2	9,2	3	4,7
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	1	1,1
Toutes les conventions	2	1,9	3	3,8	2	9,2	4	5,8
Services socioculturels, commerciaux et personnels								
Conventions sans clause d'IVC	30	42,0	18	16,5	90	334,8	32	51,3
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	30	42,0	18	16,5	90	334,8	32	51,3
Administration publique								
Conventions sans clause d'IVC	7	11,1	10	23,9	21	87,2	16	144,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	1	5,3
Toutes les conventions	7	11,1	10	23,9	21	87,2	17	150,1

Tableau B-3

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, deuxième trimestre de 2000

	17 mois ou moins			18-29 mois		
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Rajustement annuel moyen (en %)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Rajustement annuel moyen (en %)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	12	125,7	2,0	15	30,2	4,9
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	12	125,7	2,0	15	30,2	4,9
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	1	1,7	0,0
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	1	1,7	0,0
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	5	6,3	2,1	12	25,1	5,5
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	5	6,3	2,1	12	25,1	5,5
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	7	119,5	2,0	2	3,3	3,0
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	7	119,5	2,0	2	3,3	3,0

Tableau B-3 (suite)

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, deuxième trimestre de 2000

	30-41 mois			42 mois ou plus		
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen
		('000)	(en %)		('000)	(en %)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	23	37,8	2,4	15	21,0	2,2
Conventions avec clause d'IVC	9	17,0	2,1	2	3,7	3,3
Toutes les conventions	32	54,8	2,3	17	24,7	2,3
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	2	4,2	1,2	-	-	-
Toutes les conventions	2	4,2	1,2	-	-	-
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	8	5,4	2,7	2	1,4	1,9
Conventions avec clause d'IVC	5	6,6	2,6	1	2,8	3,8
Toutes les conventions	13	12,0	2,6	3	4,2	3,2
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	2	2,5	2,6	2	4,6	2,1
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	1	0,9	1,7
Toutes les conventions	2	2,5	2,6	3	5,5	2,1
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	1	0,8	1,8	1	2,2	2,7
Conventions avec clause d'IVC	1	1,1	2,7	-	-	-
Toutes les conventions	2	1,9	2,3	1	2,2	2,7
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	6	7,5	1,8	9	12,4	2,1
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	6	7,5	1,8	9	12,4	2,1
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	6	21,5	2,5	1	0,5	1,5
Conventions avec clause d'IVC	1	5,3	2,1	-	-	-
Toutes les conventions	7	26,8	2,4	1	0,5	1,5

Tableau B-4

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, deuxième trimestre de 2000

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen	Rajust. 1re année	Durée moyenne de la conv.
		('000)	(en %)	(en %)	(en mois)
Toutes les industries					
Conventions sans clause d'IVC	65	214,7	2,5	2,5	22,4
Conventions avec clause d'IVC	11	20,7	2,3	2,5	38,6
Toutes les conventions	76	235,4	2,5	2,5	23,8
Industries primaires					
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	2	4,2	1,2	1,6	36,0
Toutes les conventions	2	4,2	1,2	1,6	36,0
Industries manufacturières					
Conventions sans clause d'IVC	10	6,8	2,5	2,5	41,8
Conventions avec clause d'IVC	6	9,4	3,0	3,1	39,6
Toutes les conventions	16	16,1	2,8	2,9	40,5
Construction					
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics					
Conventions sans clause d'IVC	4	7,1	2,3	2,5	45,2
Conventions avec clause d'IVC	1	0,9	1,7	2,0	59,0
Toutes les conventions	5	8,0	2,2	2,5	46,8
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières					
Conventions sans clause d'IVC	3	4,7	1,6	1,0	35,1
Conventions avec clause d'IVC	1	1,1	2,7	3,0	36,0
Toutes les conventions	4	5,8	1,8	1,4	35,3
Services socioculturels, commerciaux et personnels					
Conventions sans clause d'IVC	32	51,3	3,7	3,5	30,4
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	32	51,3	3,7	3,5	30,4
Administration publique					
Conventions sans clause d'IVC	16	144,8	2,1	2,2	17,1
Conventions avec clause d'IVC	1	5,3	2,1	2,3	36,0
Toutes les conventions	17	150,1	2,1	2,2	17,7

Tableau C-1

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999		2000	
				3	4	1	2
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	1,5	1,7	2,2	2,4	2,9	2,3	2,5
Atlantique	1,1	2,1	2,0	2,4	2,6	2,1	2,0
Terre-Neuve	1,7	1,3	1,6	2,2	-	2,4	2,3
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,7	-	3,0	-	2,2
Nouvelle-Écosse	2,0	2,9	2,1	1,5	1,8	2,2	-
Nouveau-Brunswick	0,7	1,5	2,4	3,6	-	1,5	1,7
Québec	1,3	1,0	1,6	1,5	2,1	2,3	2,6
Ontario	1,1	1,6	2,1	3,1	3,6	2,5	2,2
Prairies	2,0	2,4	3,1	2,9	2,7	3,6	5,1
Manitoba	1,1	1,4	2,5	2,1	2,3	2,5	2,2
Saskatchewan	0,9	1,8	2,2	3,5	1,8	2,0	-
Alberta	2,4	3,0	4,0	3,3	3,0	3,8	5,8
Colombie-Britannique	1,3	0,8	0,8	1,3	0,8	0,6	0,7
Multiprovince	2,8	1,5	2,2	-	-	2,6	1,8
Fédérale	1,8	2,1	2,8	3,4	2,3	2,2	2,0
Secteur public							
CANADA	1,1	1,6	1,9	2,4	2,1	2,3	2,5
Atlantique	1,0	2,1	1,8	1,9	3,0	2,2	2,2
Terre-Neuve	2,1	1,3	1,3	-	-	-	2,3
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,9	-	3,0	-	2,2
Nouvelle-Écosse	1,8	3,0	2,3	1,4	-	2,2	-
Nouveau-Brunswick	0,8	1,5	3,1	3,1	-	1,5	-
Québec	1,3	1,2	1,7	1,5	1,8	2,3	2,3
Ontario	0,6	1,3	1,5	2,1	2,3	2,5	2,2
Prairies	1,7	2,2	2,9	2,9	2,7	3,6	5,1
Manitoba	1,0	1,2	2,5	1,8	2,0	2,0	2,2
Saskatchewan	0,9	1,8	2,3	3,5	1,8	2,0	-
Alberta	2,2	2,6	3,7	3,3	3,1	3,8	5,8
Colombie-Britannique	0,6	0,7	0,6	0,7	0,8	0,6	0,7
Multiprovince	0,5	1,0	1,9	-	-	2,6	-
Fédérale	1,6	2,2	2,7	1,9	2,0	2,1	2,0
Secteur privé							
CANADA	1,8	1,8	2,6	2,4	3,6	2,7	2,3
Atlantique	1,2	1,8	2,2	2,9	1,8	2,0	1,7
Terre-Neuve	1,7	1,9	2,3	2,2	-	2,4	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	2,3	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2,1	1,8	1,9	1,8	1,8	1,6	-
Nouveau-Brunswick	0,4	1,7	2,3	3,8	-	1,5	1,7
Québec	1,3	1,0	1,5	1,5	3,8	3,0	3,3
Ontario	1,9	2,0	3,3	4,1	4,4	2,7	2,3
Prairies	2,5	3,2	3,8	3,2	2,5	3,8	-
Manitoba	1,8	1,6	2,8	3,2	2,4	3,0	-
Saskatchewan	1,2	1,1	0,9	-	-	-	-
Alberta	2,6	4,5	5,1	-	2,6	4,8	-
Colombie-Britannique	1,6	1,5	1,3	1,3	-	-	-
Multiprovince	3,0	1,7	2,8	-	-	-	1,8
Fédérale	2,0	1,7	2,8	3,8	2,4	4,4	1,6

Tableau C-1

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999		2000	
				3	4	1	2
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	1,5	1,7	2,2	2,4	2,9	2,3	2,5
Atlantique	1,1	2,1	2,0	2,4	2,6	2,1	2,0
Terre-Neuve	1,7	1,3	1,6	2,2	-	2,4	2,3
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,7	-	3,0	-	2,2
Nouvelle-Écosse	2,0	2,9	2,1	1,5	1,8	2,2	-
Nouveau-Brunswick	0,7	1,5	2,4	3,6	-	1,5	1,7
Québec	1,3	1,0	1,6	1,5	2,1	2,3	2,6
Ontario	1,1	1,6	2,1	3,1	3,6	2,5	2,2
Prairies	2,0	2,4	3,1	2,9	2,7	3,6	5,1
Manitoba	1,1	1,4	2,5	2,1	2,3	2,5	2,2
Saskatchewan	0,9	1,8	2,2	3,5	1,8	2,0	-
Alberta	2,4	3,0	4,0	3,3	3,0	3,8	5,8
Colombie-Britannique	1,3	0,8	0,8	1,3	0,8	0,6	0,7
Multiprovince	2,8	1,5	2,2	-	-	2,6	1,8
Fédérale	1,8	2,1	2,8	3,4	2,3	2,2	2,0
Secteur public							
CANADA	1,1	1,6	1,9	2,4	2,1	2,3	2,5
Atlantique	1,0	2,1	1,8	1,9	3,0	2,2	2,2
Terre-Neuve	2,1	1,3	1,3	-	-	-	2,3
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,9	-	3,0	-	2,2
Nouvelle-Écosse	1,8	3,0	2,3	1,4	-	2,2	-
Nouveau-Brunswick	0,8	1,5	3,1	3,1	-	1,5	-
Québec	1,3	1,2	1,7	1,5	1,8	2,3	2,3
Ontario	0,6	1,3	1,5	2,1	2,3	2,5	2,2
Prairies	1,7	2,2	2,9	2,9	2,7	3,6	5,1
Manitoba	1,0	1,2	2,5	1,8	2,0	2,0	2,2
Saskatchewan	0 ,9	1,8	2,3	3,5	1,8	2,0	-
Alberta	2,2	2,6	3,7	3,3	3,1	3,8	5,8
Colombie-Britannique	0,6	0,7	0,6	0,7	0,8	0,6	0,7
Multiprovince	0,5	1,0	1,9	-	-	2,6	-
Fédérale	1,6	2,2	2,7	1,9	2,0	2,1	2,0
Secteur privé							
CANADA	1,8	1,8	2,6	2,4	3,6	2,7	2,3
Atlantique	1,2	1,8	2,2	2,9	1,8	2,0	1,7
Terre-Neuve	1,7	1,9	2,3	2,2	-	2,4	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	2,3	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2,1	1,8	1,9	1,8	1,8	1,6	-
Nouveau-Brunswick	0,4	1,7	2,3	3,8	-	1,5	1,7
Québec	1,3	1,0	1,5	1,5	3,8	3,0	3,3
Ontario	1,9	2,0	3,3	4,1	4,4	2,7	2,3
Prairies	2,5	3,2	3,8	3,2	2,5	3,8	-
Manitoba	1,8	1,6	2,8	3,2	2,4	3,0	-
Saskatchewan	1,2	1,1	0,9	-	-	-	-
Alberta	2,6	4,5	5,1	-	2,6	4,8	-
Colombie-Britannique	1,6	1,5	1,3	1,3	-	-	-
Multiprovince	3,0	1,7	2,8	-	-	-	1,8
Fédérale	2,0	1,7	2,8	3,8	2,4	4,4	1,6

Tableau C-2

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1997		1998		1999	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)
Tous les secteurs						
CANADA	378	692,7	400	918,0	371	817,7
Atlantique	18	20,9	42	93,4	22	20,0
Terre-Neuve	5	6,1	7	25,4	8	9,7
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3	3,9	3	2,2
Nouvelle-Écosse	2	1,8	18	39,0	6	3,9
Nouveau-Brunswick	11	13,0	14	25,0	5	4,3
Québec	39	92,3	53	82,2	39	113,7
Ontario	174	237,5	140	267,5	168	311,8
Prairies	80	146,0	83	134,0	70	146,0
Manitoba	21	27,9	20	22,3	18	38,7
Saskatchewan	7	16,9	12	32,3	15	45,0
Alberta	52	101,1	51	79,4	37	62,4
Colombie-Britannique	34	69,3	35	151,8	25	71,9
Multiprovince	8	8,3	3	9,3	5	6,8
Fédérale	25	118,4	44	179,8	42	147,5
Secteur public						
CANADA	221	371,0	220	645,7	216	506,4
Atlantique	8	10,9	29	81,6	10	10,7
Terre-Neuve	2	1,2	6	22,9	4	6,6
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3	3,9	2	1,5
Nouvelle-Écosse	1	0,6	11	33,6	3	2,1
Nouveau-Brunswick	5	9,0	9	21,1	1	0,6
Québec	16	19,8	14	23,6	12	25,8
Ontario	113	139,0	77	167,3	111	209,0
Prairies	55	100,6	62	106,5	50	124,0
Manitoba	18	24,0	11	11,7	13	34,2
Saskatchewan	4	14,5	10	30,5	11	40,6
Alberta	33	62,1	41	64,3	26	49,2
Colombie-Britannique	18	25,4	15	133,7	13	57,6
Multiprovince	1	0,6	1	2,3	2	4,6
Fédérale	10	74,8	22	130,7	18	74,7
Secteur privé						
CANADA	157	321,7	180	272,4	155	311,3
Atlantique	10	10,1	13	11,8	12	9,3
Terre-Neuve	3	4,9	1	2,5	4	3,1
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	1	0,7
Nouvelle-Écosse	1	1,2	7	5,4	3	1,8
Nouveau-Brunswick	6	4,0	5	3,9	4	3,7
Québec	23	72,6	39	58,6	27	87,9
Ontario	61	98,5	63	100,2	57	102,8
Prairies	25	45,4	21	27,5	20	22,1
Manitoba	3	4,0	9	10,5	5	4,6
Saskatchewan	3	2,4	2	1,8	4	4,4
Alberta	19	39,0	10	15,1	11	13,1
Colombie-Britannique	16	43,9	20	18,2	12	14,3
Multiprovince	7	7,7	2	7,0	3	2,2
Fédérale	15	43,6	22	49,1	24	72,8

Tableau C-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999				2000			
	3		4		1		2	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Tous les secteurs								
CANADA	75	177,5	64	124,2	147	535,4	76	235,4
Atlantique	6	4,5	2	1,4	9	17,1	3	1,9
Terre-Neuve	1	0,6	-	-	1	3,0	1	0,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,9	-	-	1	0,6
Nouvelle-Écosse	3	2,2	1	0,5	4	11,7	-	-
Nouveau-Brunswick	2	1,8	-	-	4	2,4	1	0,8
Québec	15	70,6	8	20,6	62	299,2	12	16,4
Ontario	24	36,9	29	57,1	40	114,6	31	52,3
Prairies	9	23,3	13	11,8	17	24,7	13	31,5
Manitoba	5	8,9	3	2,2	3	2,6	2	6,3
Saskatchewan	1	8,4	1	2,0	1	0,6	-	-
Alberta	3	6,0	9	7,6	13	21,5	11	25,2
Colombie-Britannique	10	13,1	2	2,2	8	10,2	4	5,2
Multiprovince	-	-	-	-	2	3,0	1	0,8
Fédérale	11	29,1	10	31,1	9	66,7	12	127,3
Secteur public								
CANADA	34	51,0	34	58,3	119	492,8	51	204,0
Atlantique	3	2,0	1	0,9	3	11,2	2	1,1
Terre-Neuve	-	-	-	-	-	-	1	0,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,9	-	-	1	0,6
Nouvelle-Écosse	2	1,5	-	-	2	10,6	-	-
Nouveau-Brunswick	1	0,6	-	-	1	0,6	-	-
Québec	3	2,8	5	17,1	57	290,6	6	10,3
Ontario	16	18,3	16	20,3	26	89,3	18	35,7
Prairies	7	21,0	9	8,9	15	22,6	13	31,5
Manitoba	3	6,6	1	0,7	2	1,5	2	6,3
Saskatchewan	1	8,4	1	2,0	1	0,6	-	-
Alberta	3	6,0	7	6,2	12	20,5	11	25,2
Colombie-Britannique	1	0,6	2	2,2	8	10,2	4	5,2
Multiprovince	-	-	-	-	2	3,0	-	-
Fédérale	4	6,3	1	9,0	8	65,9	8	120,1
Secteur privé								
CANADA	41	126,5	30	65,9	28	42,6	25	31,5
Atlantique	3	2,5	1	0,5	6	5,8	1	0,8
Terre-Neuve	1	0,6	-	-	1	3,0	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1	0,7	1	0,5	2	1,1	-	-
Nouveau-Brunswick	1	1,2	-	-	3	1,7	1	0,8
Québec	12	67,9	3	3,4	5	8,5	6	6,1
Ontario	8	18,6	13	36,9	14	25,3	13	16,7
Prairies	2	2,3	4	3,0	2	2,1	-	-
Manitoba	2	2,3	2	1,6	1	1,1	-	-
Saskatchewan	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberta	-	-	2	1,4	1	1,0	-	-
Colombie-Britannique	9	12,5	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	1	0,8
Fédérale	7	22,8	9	22,1	1	0,8	4	7,2

Tableau C-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999				2000			
	3		4		1		2	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Tous les secteurs								
CANADA	75	177,5	64	124,2	147	535,4	76	235,4
Atlantique	6	4,5	2	1,4	9	17,1	3	1,9
Terre-Neuve	1	0,6	-	-	1	3,0	1	0,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,9	-	-	1	0,6
Nouvelle-Écosse	3	2,2	1	0,5	4	11,7	-	-
Nouveau-Brunswick	2	1,8	-	-	4	2,4	1	0,8
Québec	15	70,6	8	20,6	62	299,2	12	16,4
Ontario	24	36,9	29	57,1	40	114,6	31	52,3
Prairies	9	23,3	13	11,8	17	24,7	13	31,5
Manitoba	5	8,9	3	2,2	3	2,6	2	6,3
Saskatchewan	1	8,4	1	2,0	1	0,6	-	-
Alberta	3	6,0	9	7,6	13	21,5	11	25,2
Colombie-Britannique	10	13,1	2	2,2	8	10,2	4	5,2
Multiprovince	-	-	-	-	2	3,0	1	0,8
Fédérale	11	29,1	10	31,1	9	66,7	12	127,3
Secteur public								
CANADA	34	51,0	34	58,3	119	492,8	51	204,0
Atlantique	3	2,0	1	0,9	3	11,2	2	1,1
Terre-Neuve	-	-	-	-	-	-	1	0,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,9	-	-	1	0,6
Nouvelle-Écosse	2	1,5	-	-	2	10,6	-	-
Nouveau-Brunswick	1	0,6	-	-	1	0,6	-	-
Québec	3	2,8	5	17,1	57	290,6	6	10,3
Ontario	16	18,3	16	20,3	26	89,3	18	35,7
Prairies	7	21,0	9	8,9	15	22,6	13	31,5
Manitoba	3	6,6	1	0,7	2	1,5	2	6,3
Saskatchewan	1	8,4	1	2,0	1	0,6	-	-
Alberta	3	6,0	7	6,2	12	20,5	11	25,2
Colombie-Britannique	1	0,6	2	2,2	8	10,2	4	5,2
Multiprovince	-	-	-	-	2	3,0	-	-
Fédérale	4	6,3	1	9,0	8	65,9	8	120,1
Secteur privé								
CANADA	41	126,5	30	65,9	28	42,6	25	31,5
Atlantique	3	2,5	1	0,5	6	5,8	1	0,8
Terre-Neuve	1	0,6	-	-	1	3,0	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1	0,7	1	0,5	2	1,1	-	-
Nouveau-Brunswick	1	1,2	-	-	3	1,7	1	0,8
Québec	12	67,9	3	3,4	5	8,5	6	6,1
Ontario	8	18,6	13	36,9	14	25,3	13	16,7
Prairies	2	2,3	4	3,0	2	2,1	-	-
Manitoba	2	2,3	2	1,6	1	1,1	-	-
Saskatchewan	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberta	-	-	2	1,4	1	1,0	-	-
Colombie-Britannique	9	12,5	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	1	0,8
Fédérale	7	22,8	9	22,1	1	0,8	4	7,2

Tableau D

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	conv	dur	trav	rajust	conv	dur	trav	rajust	conv	dur	trav	rajust
		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)
Année												
1980	325	26,0	919,4	10,9	233	27,5	298,8	11,7	558	26,3	1 218,2	11,1
1981	290	18,9	577,6	13,1	210	27,3	323,4	12,6	500	21,9	901,0	13,0
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	277	17,0	637,4	3,9	282	26,1	518,8	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	322	25,4	711,2	3,6	231	26,0	410,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	295	30,0	737,6	5,2	158	28,5	264,2	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	302	21,7	977,3	2,0	194	32,2	329,5	2,5	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	216	31,5	630,9	,6	186	35,8	277,9	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	213	31,6	565,9	,5	165	34,8	244,5	1,7	378	32,6	810,5	0,9
1997	221	30,2	371,0	1,1	157	38,1	321,7	1,8	378	33,9	692,7	1,5
1998	220	31,1	645,7	1,6	180	34,3	272,4	1,8	400	32,0	918,0	1,7
1999	216	35,1	506,4	1,9	155	38,5	311,3	2,6	371	36,4	817,7	2,2
2000*	170	34,4	696,8	2,4	53	36,4	74,1	2,5	223	34,6	770,8	2,4

* Taux à ce jour

Trimestre												
1997	**I**	53	29,7	89,1	1,0	30	35,8	40,4	2,2	83	31,6	129,5	1,3
	II	72	26,1	98,8	,8	60	34,5	147,1	1,9	132	31,1	246,0	1,5
	III	34	31,0	44,6	,8	38	38,7	88,3	1,6	72	36,1	132,8	1,3
	IV	62	33,1	138,6	1,6	29	50,8	45,9	1,8	91	37,5	184,5	1,7
1998	**I**	45	36,4	97,0	2,1	23	33,6	38,3	2,3	68	35,6	135,3	2,1
	II	55	32,0	156,9	1,7	71	27,9	111,3	1,6	126	30,3	268,1	1,7
	III	52	33,2	186,5	1,2	53	40,9	85,1	1,8	105	35,6	271,6	1,4
	IV	68	25,9	205,3	1,7	33	38,9	37,7	1,9	101	27,9	243,0	1,7
1999	**I**	77	32,5	191,7	1,3	30	38,3	55,5	2,1	107	33,8	247,1	1,5
	II	71	37,5	205,4	2,4	54	41,0	63,5	2,5	125	38,3	268,9	2,4
	III	34	37,1	51,0	2,4	41	37,5	126,5	2,4	75	37,4	177,5	2,4
	IV	34	33,4	58,3	2,1	30	38,2	65,9	3,6	64	36,0	124,2	2,9
2000	**I**	119	39,8	492,8	2,3	28	33,0	42,6	2,7	147	39,3	535,4	2,3
	II	51	21,2	204,0	2,5	25	40,9	31,5	2,3	76	23,8	235,4	2,5

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)
trav. - Nombre de travailleurs

Tableau E

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999		2000	
				3	4	1	2
Règlements salariaux (%)	1,5	1,7	2,2	2,4	2,9	2,3	2,5
Secteur public (%)	1,1	1,6	1,9	2,4	2,1	2,3	2,5
Secteur privé (%)	1,8	1,8	2,6	2,4	3,6	2,7	2,3
Convention en vigueur (%)	1,2	1,7	1,9	1,8	1,7	1,9	2,1
Secteur public (%)	0,9	1,4	1,7	1,7	1,6	1,7	1,9
Secteur privé (%)	1,8	2,3	2,2	2,0	2,0	2,2	2,4
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,6	0,9	1,7	2,2	2,4	2,7	2,4
PIB[2] au coût des facteurs[3]							
Taux de variation[1]	4,1	2,9	4,1	4,8	4,7	4,8	4,6
Taux de productivité du travail (%)	1,5	0,7	1,5	2,0	1,5	1,8	1,4
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	1,0	1,4	0,5	0,5	0,8	1,8	2,3
Taux de chômage[3] (%)	9,1	8,3	7,6	7,6	7,0	6,8	6,7
Emploi (en milliers)[3]	13 774	14 140	14 531	14 562	14 690	14 826	14 886
Taux de variation[1]	1,9	2,7	2,8	2,6	2,7	3,1	2,8
Gains hebdomadaires moyens[3]	598,26 $	606,31 $	610,68 $	611,93 $	615,15$	621,56 $	625,98 $
Taux de variation[1]	2,1	1,3	0,7	1,1	1,2	2,6	2,8
Gains horaires	14,87 $	15,12 $	15,34 $	15,20 $	15,46 $	15,79 $	15,73 $
Taux de variation[1]	1,1	1,7	1,4	1,6	1,8	2,6	2,9

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente

[2] PIB : produit intérieur brut au coût des facteurs (1992)

[3] Données désaisonnalisées

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail et Statistique Canada

Tableau D

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	conv.	dur.	trav.	rajust.	conv.	dur.	trav.	rajust.	conv.	dur.	trav.	rajust.
		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)
Année												
1980	325	26,0	919,4	10,9	233	27,5	298,8	11,7	558	26,3	1 218,2	11,1
1981	290	18,9	577,6	13,1	210	27,3	323,4	12,6	500	21,9	901,0	13,0
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	277	17,0	637,4	3,9	282	26,1	518,8	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	322	25,4	711,2	3,6	231	26,0	410,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	295	30,0	737,6	5,2	158	28,5	264,2	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	302	21,7	977,3	2,0	194	32,2	329,5	2,5	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	216	31,5	630,9	,6	186	35,8	277,9	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	213	31,6	565,9	,5	165	34,8	244,5	1,7	378	32,6	810,5	0,9
1997	221	30,2	371,0	1,1	157	38,1	321,7	1,8	378	33,9	692,7	1,5
1998	220	31,1	645,7	1,6	180	34,3	272,4	1,8	400	32,0	918,0	1,7
1999	216	35,1	506,4	1,9	155	38,5	311,3	2,6	371	36,4	817,7	2,2
2000*	170	34,4	696,8	2,4	53	36,4	74,1	2,5	223	34,6	770,8	2,4
Trimestre												
1997 I	53	29,7	89,1	1,0	30	35,8	40,4	2,2	83	31,6	129,5	1,3
II	72	26,1	98,8	,8	60	34,5	147,1	1,9	132	31,1	246,0	1,5
III	34	31,0	44,6	,8	38	38,7	88,3	1,6	72	36,1	132,8	1,3
IV	62	33,1	138,6	1,6	29	50,8	45,9	1,8	91	37,5	184,5	1,7
1998 I	45	36,4	97,0	2,1	23	33,6	38,3	2,3	68	35,6	135,3	2,1
II	55	32,0	156,9	1,7	71	27,9	111,3	1,6	126	30,3	268,1	1,7
III	52	33,2	186,5	1,2	53	40,9	85,1	1,8	105	35,6	271,6	1,4
IV	68	25,9	205,3	1,7	33	38,9	37,7	1,9	101	27,9	243,0	1,7
1999 I	77	32,5	191,7	1,3	30	38,3	55,5	2,1	107	33,8	247,1	1,5
II	71	37,5	205,4	2,4	54	41,0	63,5	2,5	125	38,3	268,9	2,4
III	34	37,1	51,0	2,4	41	37,5	126,5	2,4	75	37,4	177,5	2,4
IV	34	33,4	58,3	2,1	30	38,2	65,9	3,6	64	36,0	124,2	2,9
2000 I	119	39,8	492,8	2,3	28	33,0	42,6	2,7	147	39,3	535,4	2,3
II	51	21,2	204,0	2,5	25	40,9	31,5	2,3	76	23,8	235,4	2,5

* Taux à ce jour

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)
trav. - Nombre de travailleurs

Tableau E

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999		2000	
				3	4	1	2
Règlements salariaux (%)	1,5	1,7	2,2	2,4	2,9	2,3	2,5
Secteur public (%)	1,1	1,6	1,9	2,4	2,1	2,3	2,5
Secteur privé (%)	1,8	1,8	2,6	2,4	3,6	2,7	2.3
Convention en vigueur (%)	1,2	1,7	1,9	1,8	1,7	1,9	2,1
Secteur public (%)	0,9	1,4	1,7	1,7	1,6	1,7	1,9
Secteur privé (%)	1,8	2,3	2,2	2,0	2,0	2,2	2,4
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,6	0,9	1,7	2,2	2,4	2,7	2,4
PIB[2] au coût des facteurs[3]							
Taux de variation[1]	4,1	2,9	4,1	4,8	4,7	4,8	4,6
Taux de productivité du travail (%)	1,5	0,7	1,5	2,0	1,5	1,8	1,4
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	1,0	1,4	0,5	0,5	0,8	1,8	2,3
Taux de chômage[3] (%)	9,1	8,3	7,6	7,6	7,0	6,8	6,7
Emploi (en milliers)[3]	13 774	14 140	14 531	14 562	14 690	14 826	14 886
Taux de variation[1]	1,9	2,7	2,8	2,6	2,7	3,1	2,8
Gains hebdomadaires moyens[3]	598,26 $	606,31 $	610,68 $	611,93 $	615,15$	621,56 $	625,98 $
Taux de variation[1]	2,1	1,3	0,7	1,1	1,2	2,6	2,8
Gains horaires	14,87 $	15,12 $	15,34 $	15,20 $	15,46 $	15,79 $	15,73 $
Taux de variation[1]	1,1	1,7	1,4	1,6	1,8	2,6	2,9

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente

[2] PIB : produit intérieur brut au coût des facteurs (1992)

[3] Données désaisonnalisées

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail et Statistique Canada

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la classe d'emploi des ouvriers représentatifs la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories, où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats qui soient supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul à partir de tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des clauses d'indemnité de vie chère (IVC). On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un taux d'inflation de 2,0 %. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes les conventions étant confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut*.

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou qui est un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen des impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;

b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;

b) conseils scolaires;

c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins domestiques, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;

(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;

(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;

(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, imbrication des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

SECTION 2

PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES QUI VIENNENT À EXPIRATION ET RÉOUVERTURES DE NÉGOCIATION EN OCTOBRE, NOVEMBRE ET DÉCEMBRE 2000

NOTA: Les réouvertures mentionnées peuvent être négociées pour de nouvelles clauses salariales[1] ou autres[2].

Le Calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation pour l'année 2000 est disponible sur le site Internet : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
	OCTOBRE 2000		
NOUVELLE-ÉCOSSE			
Central Regional Health Board, à l'échelle de la province	Nova Scotia Nurses' Union (ind.) (infirmiers et infirmières)	3 500	Services
Halifax Regional Municipality, Halifax	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'extérieur)	620	Administration publique
Halifax Regional School Board, Halifax	Halifax Civic Workers Union (ind.) (services éducationnels)	600	Services
Queen Elizabeth II Health Sciences Centre, Halifax	Synd. de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse (CTC) (infirmiers et infirmières et personnel de soutien)	5 770	Services
Trenton Works Ltd., Trenton	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (employés de production et gens de métier)	1 220	Manufacturière
NOUVEAU-BRUNSWICK			
Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick inc., à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (service de santé non-professionnels, commis et employés de bureau)	2 200	Services
QUÉBEC			
Station Mont-Tremblant, société en commandite, Mont-Tremblant	Fédération du commerce inc. (CSN) (personnel hôtelier ou de restaurant)	920	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ONTARIO			
GO Transit, Toronto et la région	Synd. uni du transport (FAT-COI/CTC) (chauffeurs d'autobus, employés des services et préposés à l'entretien)	700	Transports
Great Atlantic and Pacific Company of Canada Limited, Toronto, Peel et comté de Halton	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (employés de centres de distribution alimentaire et employés à temps partiel)	500	Commerce
Maple Lodge Farms Ltd., Norval	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (employés de production)	1 100	Manufacturière
Niagara Parks Commission, Niagara Falls	Synd. des employés de la fonction publique de l'Ontario (CTC) (employés des services récréatifs)	780	Administration publique
MANITOBA			
Ville de Winnipeg, Winnipeg	Assoc. des fonctionnaires de Winnipeg (ind.) (employés des services administratifs et des services techniques)	650	Administration publique
MULTIPROVINCE			
Agences des douanes et du revenu du Canada	Alliance de la fonction publique du Canada (CTC) (personnel des services administratifs et de soutien)	39 080	Administration publique
	NOVEMBRE 2000		
QUÉBEC			
AMF Industries Inc., (division de GEC Alsthom), Montréal	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (gens de métier)	500	Manufacturière
[1] Université McGill, Montréal	Assoc. accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (ind.) (préposés à l'entretien des bâtiments)	1 700	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ONTARIO			
1 Kodak Canada Inc., Toronto	Employees' Association of Kodak Canada (ind.) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	620	Manufacturière
	DÉCEMBRE 2000		
NOUVELLE-ÉCOSSE			
Gouvernement du Canada, Halifax	Divers syndicats de la construction (préposés à l'entretien de navire)	770	Administration publique
Halifax Regional School Board, Halifax	Synd. des enseignants de la Nouvelle-Écosse (ind.) (enseignants à l'élémentaire et au secondaire)	4 200	Services
Halifax Shipyard Limited, Halifax	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (employés de production)	600	Manufacturière
National Sea Products Limited, Lunenburg, North Sydney et Louisbourg	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	500	Manufacturière
NOUVEAU-BRUNSWICK			
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, à l'échelle de la province	Assoc. des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (ind.) (employés para-médicaux techniques)	1 070	Services
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, à l'échelle de la province	Assoc. des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (ind.) (professionnels des soins de santé et de bien-être)	550	Services
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, à l'échelle de la province	Assoc. des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (ind.) (personnel des services administratifs et de soutien)	2 800	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
QUÉBEC			
Communauté urbaine de Montréal, Montréal	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur)	1 430	Administration publique
DIFCO, tissus performance inc., (usine de tissage Magog), Magog	Synd. catholique des ouvriers du textile de Magog (ind.) (employés de production)	550	Manufacturière
La Commission de la construction du Québec, à l'échelle de la province	Synd. international des employées et employés professionnel(le)s et de bureau (FAT-COI/CTC) (commis, employés de bureau et des services techniques)	640	Administration publique
MIL Davie inc., Lauzon	Fédération de la métallurgie (CSN) (employés de production)	500	Manufacturière
Québec-Téléphone, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (gens de métier, téléphonistes, employés de bureau et techniciens)	990	Communications
Société des alcools du Québec, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'entrepôt)	550	Commerce
Sport Maska inc., Saint-Jean-sur-Richelieu	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	500	Manufacturière
Ville de Montréal, Montréal	Assoc. des pompiers de Montréal (ind.) (pompiers)	1 560	Administration publique
ONTARIO			
Diversicare I Limited Partnership, Toronto, Mississauga et Streetsville	Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC) (employés non médicaux)	620	Services
Dufferin-Peel Catholic District School Board, Mississauga	Assoc. des enseignantes et enseignants catholiques anglo-ontariens (CTC) (enseignants suppléants)	560	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ONTARIO (suite)			
Durham District School Board, Whitby	Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (ind.) (enseignants suppléants)	650	Services
Fabricated Steel Products Inc., (A Caradon, PCL Company), Windsor	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	530	Manufacturière
Gouvernement de l'Ontario, à l'échelle de la province	Ingénieurs et architectes de la fonction publique de l'Ontario (ind.) (ingénieurs)	500	Administration publique
Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton, Municipalité d'Ottawa-Carleton	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur et d'extérieur)	3 100	Administration publique
Municipalité régionale de Niagara, région de Niagara	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés non médicaux et infirmiers et infirmières auxiliaires)	720	Services
Ontario Hydro, à l'échelle de la province	Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees (ind.) (scientifiques et autres professionnels et employés des services administratifs)	5 570	Services publics
Rainbow District School Board, Sudbury	Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (ind.) (enseignants à l'élémentaire)	580	Services
Textile Rental Institute of Ontario, Toronto, Mississauga et Stoney Creek	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (blanchisseurs et nettoyage à sec)	550	Services
Versa-Care Limited, Sarnia, Markham, New Market, Toronto, St. Catharines et Orillia	Christian Labour Association of Canada (ind.) (employés non médicaux)	650	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ONTARIO (suite)			
Ville d'Ottawa, Ottawa	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur et d'extérieur)	1 400	Administration publique
Ville de Thunder Bay, Thunder Bay	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur et d'extérieur)	650	Administration publique
MANITOBA			
Garment Manufacturers Association of Western Canada, Winnipeg	Synd. du vêtement, textile et autres industries (FAT-COI/CTC) (employés de production)	1 280	Manufacturière
Ville de Winnipeg, Winnipeg	Assoc. de la police de Winnipeg (ind.) (agents de police, commis et employés de bureau)	1 400	Administration publique
SASKATCHEWAN			
Saskatchewan Government Insurance, Regina	Synd. international des employées et employés professionnel(le)s et de bureau (FAT-COI/CTC) (commis, employés de bureau, des services et préposés à l'entretien)	1 390	Assurances
SaskPower, à l'échelle de la province	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	1 150	Services publics
Université de Regina et Université de Saskatchewan, Regina et Saskatoon	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (commis, employés de bureau, des services et préposés à l'entretien)	2 150	Services
Ville de Regina, Regina	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'extérieur)	1 100	Administration publique
Ville de Saskatoon, Saskatoon	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur et d'extérieur)	1 380	Administration publique

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ALBERTA			
Calgary Public Library Board, Calgary	Synd. canadien de la foncton publique (CTC) (bibliothécaires, commis et employés de bureau)	500	Services
Cargill Limited, Cargill Foods Division, High River	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	1 620	Manufacturière
TELUS, à l'échelle de la province	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) (téléphonistes)	3 530	Communications
TELUS, à l'échelle de la province	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) (techniciens et employés auxiliaires)	2 550	Communications
Ville de Calgary, Calgary	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'extérieur)	2 000	Administration publique
COLOMBIE-BRITANNIQUE			
BC Rail Ltd., à l'échelle de la province	Canadian Union of Transportation Employees (CSC), Travailleurs unis des transports (FAT-COI/CTC), Synd. international du transport-communication (FAT-COI/CTC), Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC), Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), Assoc. unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC) (préposés à l'entretien des voies, ingénieurs de locomotives, préposés à l'entretien des locomotives, pompiers, répartiteurs, commis, employés d'exploitation, de bureau, d'atelier et gens de métier) (7 conventions)	1 510	Transports

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
COLOMBIE-BRITANNIQUE (suite)			
BC Tel, à l'échelle de la province	Synd. des travailleurs en télécommunications (CTC) (téléphonistes, commis, employés de bureau, d'usine et préposés à l'entretien)	10 300	Communications
British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, Vancouver	Synd. des fonctionnaires provinciaux et de service de la Colombie-Britannique (CTC) (employés des élévateurs à grain)	750	Services publics
Capital Regional District, Victoria	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (commis, employés de bureau, d'extérieur et des services récréatifs)	900	Administration publique
Conseil des commissaires d'école du district nº 39, Vancouver	Union internationale des opérateurs de machines lourdes (FAT-COI/CTC) (préposés à l'entretien des bâtiments et ingénieurs de machines fixes)	840	Services
Hudson General Aviation Services Inc., Vancouver Airport, Aéroport international de Vancouver	Assoc. internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC) (employés rémunérés à l'heure)	600	Transports
J-Cat Holdings Ltd., Vancouver	Synd. des fonctionnaires provinciaux et de service de la Colombie-Britannique (CTC) (employés de production)	610	Services
Loomis Courier Service, division de Mayne Nickless Transport Inc., à l'échelle de la province	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (opérateurs propriétaires et employés rémunérés à l'heure)	830	Services
Pacific National Exhibition, Vancouver	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (commis, employés de bureau, des services et préposés à l'entretien)	510	Services
Service d'évaluation foncière de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés des services techniques)	590	Administration publique

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
MULTIPROVINCE			
AT&T Canada Long Distance Services Company, à l'échelle du Canada	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (téléphonistes et employés des services techniques)	720	Communications
Canadian Freightways Limited, à l'échelle de la province, Alb., C.-B., Man., Sask., à l'échelle du territoire, T.-N.0. et Yn.	Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC) (camionneurs, mécaniciens et débardeurs)	570	Transports
Canadien Pacifique limitée, à l'échelle du réseau	Fraternité des préposés à l'entretien des voies (FAT-COI/CTC) (personnel des ponts et charpentes)	2 530	Transports
Canadien Pacifique limitée, à l'échelle du réseau	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (employés d'atelier)	2 830	Transports
Canadien Pacifique limitée et St. Lawrence and Hudson Railway, à l'échelle du réseau	Synd. international du transport-communication (FAT-COI/CTC) (employés des chemins de fer)	1 440	Transports
Chemins de fer nationaux du Canada, à l'échelle du réseau	Fraternité des préposés à l'entretien des voies (FAT-COI/CTC) (personnel des ponts et charpentes)	4 000	Transports
Chemins de fer nationaux du Canada, à l'échelle du réseau	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) (employés des services et préposés à l'entretien)	850	Transports
Chemins de fer nationaux du Canada, à l'échelle du réseau (sauf T.-N.)	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (commis, employés de bureau et d'aterlier)	6 200	Transports

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
MULTIPROVINCE (suite)			
Chemins de fer nationaux du Canada, à l'échelle du réseau	Travailleurs unis des transports (FAT-COI/CTC) et Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FAT-COI/CTC) (personnel des trains)	5 820	Transports
Via Rail Canada Inc., à l'échelle du réseau	Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FAT-COI/CTC) et Travailleurs unis des transports (FAT-COI/CTC) (ingénieurs de locomotives)	500	Transports
Via Rail Canada Inc., à l'échelle du réseau	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (employés des chemins de fer, de wagons-lits, à la salle à manger et d'atelier) (3 conventions)	2 030	Transports

Le Calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation pour l'année 2000 est disponible sur le site Internet :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

*DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES**

Congés de maternité, d'adoption et parental prolongé dans les grandes conventions collectives, par secteur de compétence au Canada en janvier 1998

Nicole Boudreault, Angèle Charbonneau, Marie-Noël Dompierre, Marlene Préseault
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Introduction

Cet article se veut le deuxième parmi une série d'articles portant sur les dispositions favorisant la conciliation travail-famille et il offre un aperçu de l'incidence des dispositions de congés de maternité, d'adoption et parental comprises dans les grandes conventions collectives au Canada, en vigueur en janvier 1998.

Dans un premier temps, nous présentons un survol du contexte législatif actuel[1] en ce qui concerne la durée et les critères d'admissibilité suivi d'un aperçu de la durée et du complément de prestations d'assurance-emploi prévus par les grandes conventions collectives en 1998, le tout par secteur de compétence.[2] En effet, nous traitons des dispositions de congés de maternité et d'adoption et plus particulièrement la durée et le complément de prestations d'assurance-emploi, c'est-à-dire du supplément payé par l'employeur à l'employé afin de compléter les prestations d'assurance-emploi . De plus, nous regardons la disposition sur le congé parental prolongé, soit celui pris par un ou l'autre des parents mais qui nécessite un retour de la mère au travail après son congé de maternité ou d'adoption. À ce niveau, notre analyse porte seulement sur l'aspect de la rémunération.

Il est important de noter que le régime national actuel de l'assurance-emploi du gouvernement du Canada[3] prévoit le versement de 15 semaines de prestations de maternité et 10 semaines de prestations parentales représentant un total de 25 semaines. Les parents biologiques et adoptifs ont droit aux prestations parentales lesquelles peuvent être réparties entre la mère et le père. Présentement, il faut avoir accumulé 700 heures d'emploi assurable pour toucher des prestations de maternité et parentales. Le gouvernement du Canada propose de réduire à 600 heures d'emploi assurable ce critère d'admissibilité pour les parents dont l'enfant est né, ou confié en adoption, le 31 décembre 2000 ou après cette date. De plus, selon le régime actuel, lorsque les prestations parentales sont réparties entre la mère et le père, chacun d'eux doit observer une période d'attente de deux semaines, c'est-à-dire une période pendant laquelle aucune prestation n'est versée. Le gouvernement du Canada propose de n'exiger qu'une seule période d'attente lorsque les parents décident de partager les prestations parentales.

Le taux de prestations d'assurance-emploi prévu par le régime d'assurance-emploi du gouvernement du Canada, correspond à 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne, jusqu'à concurrence de 413 $ par semaine.

---

* Les principales conventions collectives sont celles visant 500 travailleurs et plus dans le secteur de compétence provincial et 200 travailleurs et plus dans la sphère de compétence fédérale.

[1] Les informations sont tirées de la « Législation en matière de normes d'emploi au Canada ». Pour plus de renseignements sur les congés pour obligations familiales, veuillez visiter le site Web du Programme du travail à l'adresse suivante : http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/ et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada » et ensuite sur « Législation en matière de normes d'emploi au Canada »

[2] Les trois territoires ainsi que la province de l'Île-du-Prince-Édouard ne sont pas analysés dans le contexte du présent article vu le nombre peu élevé de conventions collectives en vigueur au cours de la période visée. Pour plus de renseignements sur les congés pour obligations familiales, veuillez visiter le site Web du Programme du travail à l'adresse suivante : http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/ et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada » et ensuite sur « Législation en matière de normes d'emploi au Canada »

[3] Les informations sont tirées de « Assurance-emploi ». Pour plus de renseignements sur le régime actuel de l'assurance-emploi du gouvernement du Canada veuillez visiter le site Web « Assurance-emploi » à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/

Ainsi, dans l'application des dispositions sur les congés de maternité, d'adoption et parental que l'on retrouve dans les conventions collectives, il faut tenir compte du régime national d'assurance-emploi lequel vient compléter ces dispositions.

FÉDÉRAL

En vertu de la Constitution canadienne, la législation du travail relève principalement des provinces. Cependant, le gouvernement fédéral assume la gestion des affaires du travail dans les secteurs d'activité suivants.[4]

1) les ouvrages et entreprises ayant un caractère extra-provincial ou international, par exemple les chemins de fer, le transport par autobus, le transport par camion, les pipelines, les bacs transbordeurs, les tunnels, les ponts, les canaux, le transport maritime et les services connexes comme l'arrimage et le débardage;

2) le transport aérien, les aéronefs et les aéroports;

3) les télécommunications, par exemple la radiodiffusion et la télévision et les réseaux de téléphone et de câble;

4) les banques;

5) les ouvrages déclarés par le Parlement être à l'avantage du Canada ou à celui de deux provinces ou plus, comme les élévateurs à grain et l'extraction et la transformation de l'uranium; et

6) certaines sociétés fédérales de la Couronne.

Contexte législatif actuel

Législation — *Code canadien du travail*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : Une employée a droit à un congé d'une durée maximale de **17 semaines non payées** commençant au plus tôt 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et prenant fin au plus tard 17 semaines après la date réelle de l'accouchement. Art. 206	**Congés de maternité et parental :** Pour avoir droit à un congé, un employé doit avoir complété six mois consécutifs d'emploi continu. L'employé doit donner un minimum de quatre semaines d'avis avant le début du congé et informer l'employeur par écrit de la durée prévue du congé. Le certificat médical est requis dans le cas du congé de maternité. Art. 206, 206.1 et 207
Congé parental : Un employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né ou **qui adopte un enfant** a droit à un congé d'une durée maximale de **24 semaines non payées**. Le congé peut être partagé par les parents à condition que le total des congés ne dépasse pas 24 semaines. Art. 206.1(1)(a),(2) Le congé parental doit être pris au cours des 52 semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est confié à l'employé. Art. 206.1(1)(a)	

[4] Les informations sont tirées de « La législation en matière de relations industrielles au Canada ». Pour plus de renseignements sur la législation en matière de relations industrielles au Canada, veuillez visiter le site Web « Législation en matière de relations industrielles au Canada » à l'adresse suivante : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/policy/cb-p/tm-irl.html

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives pour le secteur de compétence fédéral en 1998 comprend 195 conventions collectives, visant 307 287 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
1 à 16 semaines	-	-	0,5	1,0
17 semaines	47,0	33,3	7,3	4,6
18 à 25 semaines	6,9	7,2	42,6	25,6
26 semaines	9,0	10,8	11,9	12,8
27 à 51 semaines	5,1	3,6	0,7	2,6
1 an	0,6	2,1	0,2	1,0
Durée non spécifiée	11,5	7,7	8,4	5,1
Aucune disposition	19,9	35,4	28,5	47,2

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

En vertu de la disposition traitant du congé de maternité avec complément d'assurance-emploi, un supplément est payé par l'employeur à la travailleuse afin de compléter ses prestations d'assurance-emploi. Dans les grandes conventions collectives en 1998, les travailleuses bénéficiaient entre 70 % à 100 % de leurs salaires hebdomadaires et ce pour une période variant entre 2 à 27 semaines. La plus grande proportion des travailleuses en 1998 (29,1 %) avait droit à 17 semaines avec un complément d'assurance-emploi représentant 93 % du revenu hebdomadaire. Cependant, 37,3 % des travailleuses n'étaient pas couvertes par ce genre de disposition durant leur congé de maternité.

D'autre part, en ce qui a trait au congé d'adoption payé avec complément d'assurance-emploi, la situation était également similaire en 1998. En effet, les travailleurs pouvait bénéficier d'un versement variant entre 70 % à 100 % de leurs salaires hebdomadaires pour une période variant entre 2 à 24 semaines. La plus grande proportion des travailleurs (24,5 %) avait droit à 12 semaines avec un supplément d'assurance-emploi équivalent à 93 % du revenu hebdomadaire. Enfin, une grande proportion des travailleurs (67,5 %) en 1998 n'avait accès à aucune disposition de ce genre.

Disposition traitant du congé parental prolongé

Dans les conventions collectives en vigueur en 1998, nous retrouvons le congé parental prolongé qui peut être pris par l'un ou l'autre des parents mais qui nécessite le retour au travail de la mère après son congé de maternité ou d'adoption. Nos données statistiques consignent seulement l'information au niveau de la rémunération de ce congé. Ainsi, en 1998, dans les grandes conventions collectives, ce congé était accordé sans compensation de la part de l'employeur.

ALBERTA

Contexte législatif actuel

Législation — *Code des normes d'emploi*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : Une employée enceinte a droit **à 18 semaines de congé non payé** débutant en tout temps dans les 12 semaines précédant la date prévue de l'accouchement, auquel on ajoute la période entre la date prévue d'accouchement et la date réelle d'accouchement si cette dernière survient après la date prévue de l'accouchement. Le congé post-natal doit durer au moins six semaines à moins que l'employeur et l'employée conviennent d'une période plus courte. Le congé peut être prolongé d'une période allant jusqu'à trois semaines si, après la date d'accouchement, l'état de santé de la mère ou de l'enfant, tel qu'indiqué dans un certificat médical, empêche l'employée de reprendre son travail. Art. 46(1),(2) **Congé d'adoption :** Chaque parent a droit jusqu'à **huit semaines de congé non payé** au moment de l'adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans; le congé débute à la date où le parent adoptif obtient la garde de l'enfant. Art. 50(1),(2)	**Congé de maternité :** L'employée doit avoir au moins 12 mois consécutifs d'emploi avec un employeur. L'employée doit donner un avis écrit d'au moins deux semaines de la date du début du congé de maternité. L'employée doit remettre à l'employeur un certificat médical, si ce dernier le demande. Art. 45, 47 **Congé d'adoption :** L'employé doit avoir au moins 12 mois consécutifs d'emploi avec l'employeur. Il doit donner un avis écrit d'au moins deux semaines de la date de l'arrivée de l'enfant ou donner un avis aussitôt que possible après avoir reçu l'avis d'adoption. Art. 50(2),(3) L'employeur n'est pas tenu d'accorder le congé d'adoption à plus d'un des parents de l'enfant adopté. Art. 50(4)

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives en Alberta en 1998 comprend 85 conventions collectives, visant 150 725 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
1 à 16 semaines	1,3	1,2	5,0	4,7
17 semaines	0,3	1,2	0,5	1,2
18 à 25 semaines	8,5	9,4	2,1	1,2
26 semaines	37,3	30,6	43,5	40,0
27 à 51 semaines	14,0	15,3	8,2	7,1
1 an	2,0	4,7	3,5	5,9
Durée non spécifiée	1,9	3,5	1,4	2,4
Aucune disposition	34,5	34,1	35,8	37,6

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

En 1998, au niveau de la disposition traitant du congé de maternité avec complément d'assurance-emploi, une très grande proportion des travailleuses (78,6 %), n'était pas couverte par une disposition de ce genre durant leur congé de maternité. Seulement 5,4 % de celles-ci bénéciaient entre 93 % à 100 % de leurs salaires hebdomadaires pour une période variant entre 7 à 18 semaines.

D'autre part, en ce qui a trait au congé d'adoption payé avec complément d'assurance-emploi, seulement 2,7 % des travailleurs avaient accès à 95 % de leurs salaires pour une période variant entre 10 à 18 semaines. La plus grande proportion des travailleurs, soit 97,3 n'étaient pas couverts par cette disposition.

Disposition traitant du congé parental prolongé

En ce qui a trait au congé parental prolongé que l'on retrouve dans les conventions collectives en vigueur en 1998, ce congé n'était pas payé par l'employeur.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Contexte législatif actuel

Législation — *Loi sur les normes d'emploi*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : L'employée enceinte a droit à **18 semaines consécutives de congé non payées** commençant au plut tôt 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement. La portion du congé qui suit la naissance prend fin pas moins de six semaines après la naissance à moins qu'une période plus courte est demandée par écrit au moins une semaine avant le retour au travail; l'employeur peut exiger un certificat médical. Le congé peut être prolongé d'une période de six semaines si l'employée est incapable de reprendre le travail en raison de la naissance de l'enfant ou en raison d'une grossesse terminée. Art. 50(1),(2),(3),(5) **Congé parental :** L'employé a droit à **12 semaines non payées** disponibles à chaque parent, qu'il soit naturel ou **adoptif**; le congé doit suivre immédiatement le congé de maternité d'une mère naturelle, à moins que l'employeur ne consente à un autre arrangement; dans le cas d'un père naturel ou de parents adoptifs, le congé doit être pris dans les 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Art. 51(1) Le congé parental peut être prolongé de cinq semaines lorsqu'un enfant souffre de troubles physiques, psychologiques, ou émotifs nécessitant des soins additionnels du parent. Art. 51(2) La période combinée du congé de maternité et du congé parental de l'employé ne peut pas être supérieure à 32 semaines, en plus de la possibilité de prolongement de six semaines du congé de maternité dans le cas où la mère est incapable de reprendre son emploi, ou le prolongement de cinq semaines du congé d'adoption lorsque la santé de l'enfant nécessite des soins parentaux additionnels. Art. 51(4)	**Congé de maternité :** L'employée doit remettre à l'employeur une demande écrite de congé quatre semaines avant la date prévue du congé. La demande doit être appuyée d'un certificat médical si l'employeur l'exige. Art. 50(4) **Congé parental :** L'employé doit remettre à l'employeur une demande écrite, au moins quatre semaines avant la date prévue du congé. La demande doit être accompagnée d'un certificat médical ou d'un autre document attestant l'admissibilité de l'employé à un congé. Art. 51(3)

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives en Colombie-Britannique en 1998 comprend 106 conventions collectives, visant 312 662 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
1 à 16 semaines	-	-	26,1	25,5
17 semaines	13,3	8,5	12,8	6,6
18 à 25 semaines	20,9	45,3	3,6	8,5
26 semaines	3,6	7,5	3,6	4,7
27 à 51 semaines	10,7	4,7	8,8	1,9
1 an	1,7	3,8	1,1	2,8
Plus de 1 an	13,4	0,9	-	-
Durée non spécifiée	5,6	2,8	0,4	1,9
Aucune disposition	30,8	26,4	43,7	48,1

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

Au niveau de la disposition traitant du congé de maternité avec complément d'assurance-emploi, les travailleuses bénéficiaient entre 60 % à 100 % de leurs salaires hebdomadaires et ce pour une période variant entre 13 et 18 semaines. En 1998, la plus grande proportion des travailleurs (13,4 %) pouvait se prévaloir de 17 semaines avec un complément d'assurance-emploi représentant 70 % du salaire. Cependant, une grande proportion des travailleuses n'était pas couverte par ce type de disposition.

Par contre, au niveau du congé d'adoption payé avec complément d'assurance-emploi, la presque totalité des travailleurs (95,5 %) n'avait pas droit à ce genre de disposition.

Disposition traitant du congé parental prolongé

En ce qui a trait au congé parental prolongé que l'on retrouve dans les conventions collectives en vigueur en 1998, 68,4 % des travailleurs n'avaient accès à aucune disposition de ce genre alors que 30,4 % bénéficiaient d'un congé non payé par l'employeur.

MANITOBA

Contexte législatif actuel

Législation — *Code des normes d'emploi*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : L'employée **a droit à 17 semaines de congé**, auquel s'ajoute la période entre la date prévue d'accouchement et la date réelle de l'accouchement lorsque cette dernière survient après. Le congé débute au plus tôt 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 17 semaines après l'accouchement. Art. 54(1),(2) **Congé parental :** L'employé **qui adopte un enfant** ou qui devient le parent naturel d'un enfant, **a droit à 17 semaines de congé**, disponibles à chaque parent. Le congé doit commencer au plus tard un an après la naissance ou l'adoption de l'enfant ou après la date à laquelle l'enfant a été confié aux soins et à la garde de l'employé. Lorsque l'employé prend le congé parental et le congé de maternité, ils doivent être pris en une période continue, à moins que l'employeur et l'employé en conviennent autrement ou que la convention collective ait des dispositions autres. Art. 58(1),(3); 59	**Congé de maternité :** L'employée doit avoir été au service de l'employeur pour au moins 12 mois consécutifs. Elle doit avoir donné à l'employeur un avis écrit quatre semaines avant le début du congé et lui remettre un certificat médical. Art. 53, 54(3)(a),(b) **Congé parental :** L'employé doit avoir été au service de l'employeur durant au moins 12 mois consécutifs. Il doit donner à l'employeur un avis écrit au moins quatre semaines avant le début prévu du congé. Art. 58(1)(a),(b)

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives pour le Manitoba en 1998 comprend 53 conventions collectives, visant 94 454 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
17 semaines	66,1	67,9	51,5	60,4
18 à 25 semaines	9,1	7,5	-	-
26 semaines	-	-	1,6	3,8
27 à 51 semaines	3,5	7,5	-	-
1 an	0,9	1,9	16,7	7,5
Durée non spécifiée	-	-	0,9	1,9
Aucune disposition	20,4	15,1	29,4	26,4

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

Dans les grandes conventions collectives en 1998, 37,1 % des travailleuses bénéficiaient d'un supplément d'assurance-emploi variant entre 93 % à 100 % de leurs salaires hebdomadaires et ce pour une période variant entre 2 à 17 semaines. La plus grande proportion des travailleuses en 1998 (32,5 %) avait droit à 17 semaines avec un complément d'assurance-emploi représentant 93 % du revenu hebdomadaire. Enfin, 53,9 % des travailleuses n'avaient accès à aucune disposition de ce genre.

En ce qui a trait maintenant au congé d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi, une infime proportion de travailleurs (3,4 %) avait droit à un supplément de 95 % du revenu hebdomadaire pour une période variant de 12 à 17 semaines. Nous retrouvons également une grande proportion de travailleurs (96,6 %) qui n'était pas couverte par une disposition de ce genre.

Disposition traitant du congé parental prolongé

En 1998, 86,5 % des travailleurs n'avaient accès à aucune disposition de ce genre et 11,3 % bénéficiaient d'un congé non payé par l'employeur.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Contexte législatif actuel

Législation — *Loi sur les normes d'emploi*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : L'employée a droit à un congé de **17 semaines non payées** débutant dans la période commençant 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement jusqu'à la date de l'accouchement. La période de congé doit inclure la date prévue de l'accouchement. Art. 43 (1),(3)	**Congé de maternité :** L'employée doit demander le congé et fournir un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Elle doit aussi, quatre mois avant la date prévue de l'accouchement, aviser l'employeur de son intention de prendre un congé et lui indiquer deux semaines à l'avance la date du début de ce congé. Art. 43(1),(2)
Congé pour soins à donner aux enfants : L'employeur doit accorder au parent naturel ou **adoptif** un congé de **12 semaines consécutives non payées**, qui peut être pris au complet par un seul parent ou partagé entre les deux parents. Art. 44.02(2),(12)	**Congé pour soins à donner aux enfants :** L'employé qui est un parent naturel doit donner un préavis par écrit quatre semaines avant le début du congé et fournir un certificat médical indiquant la date prévue ou réelle de l'accouchement. S'il est un parent adoptif, il doit aviser quatre mois à l'avance qu'il a l'intention de prendre un congé, fournir la preuve du placement attendu, ou déjà réalisé, de l'enfant et aviser l'employeur de la date du début et la durée du congé. Art. 44.02(3),(4)
Pour l'employée qui a pris un congé de maternité, le congé pour soins à donner aux enfants commence immédiatement après le congé de maternité, à moins que l'employeur ne consente à un autre arrangement. Art. 44.02(10)	
Le parent naturel ou adoptif doit prendre le congé pour soins à donner aux enfants dans l'année suivant la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté a été confié à ses soins et à sa garde. Art. 44.02(8)	
L'employé a droit à un maximum de cinq semaines additionnelles consécutives de congé, si un médecin ou le ministère de la Santé et des Services communautaires (dans le cas d'adoption) atteste que l'enfant naturel ou adoptif, âgé de six mois ou plus, souffre d'un trouble physique, psychologique ou émotif qui nécessite des soins des parents. Art. 44.02(5),(6).	

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives pour le Nouveau Brunswick en 1998 comprend 30 conventions collectives, visant 46 788 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
1 à 16 semaines	12,8	3,3	49,5	26,7
17 semaines	23,4	26,7	8,8	13,3
18 à 25 semaines	30,0	16,7	-	-
26 semaines	5,0	3,3	-	-
27 à 51 semaines	6,1	6,7	-	-
Durée non spécifiée	-	-	4,7	3,3
Aucune disposition	22,8	43,3	36,9	56,7

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

Il est intéressant de signaler qu'en 1998, 37,4 % des travailleurs avaient droit d'utiliser des congés de maladie accumulés au début de leur congé de maternité afin de palier au délai de carence de 2 semaines de l'assurance-emploi. De plus, 24,3 % des travailleuses avaient droit à un congé de maternité payé variant de 6 à 17 semaines avec un complément de prestations d'assurance-emploi de 75 % à 100 % du revenu. Par ailleurs, 28,8 % des travailleuses n'étaient pas couvertes par une disposition de ce type. En ce qui a trait au congé d'adoption, seulement 18,7 % des travailleurs pouvaient se prévaloir d'un congé variant entre 2 et 17 semaines avec un complément de prestations d'assurance-emploi entre 93 % à 100 % du revenu. Enfin, une grande proportion de travailleurs (81,2 %) n'avait accès à une disposition de ce genre.

Disposition traitant du congé parental prolongé

En 1998, seulement 2,3 % des employés avaient droit à ce type de congé non payé par l'employeur. La presque totalité des employés (97,7 %) n'avait accès à aucune disposition de ce genre dans leur conventions collectives.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Contexte législatif actuel

Législation — *Code des normes du travail et règlements*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : Une employée enceinte a droit à un congé de **17 semaines non payées** débutant au plus tôt 16 semaines précédant la date prévue de l'accouchement et commençant au plus tard à la date de l'accouchement. Le congé prend fin au plus tôt une semaine après l'accouchement et au plus tard 17 semaines après le début du congé, tel que déterminé par l'employée. Art. 59(1)(2),(3)	**Congé de maternité :** L'employée doit avoir été au service du même employeur pendant au moins un an. Elle doit l'aviser au moins quatre semaines à l'avance de la date du début de son congé et lui fournir, s'il le demande, un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Art. 59(1); 59D(1)(a)
Congé parental : Un employé qui devient le parent naturel ou **adoptif** d'un ou plusieurs enfants a droit à un congé de **17 semaines non payées.** Le congé parental d'une employée qui a pris un congé de maternité doit débuter immédiatement après ce congé, à moins que l'enfant n'arrive pas au domicile de l'employée durant le congé de maternité. Dans les autres cas, le congé débute le jour de la naissance ou après, ou à la date où le ou les enfants arrivent à son domicile. Ce congé se termine au plus tard 17 semaines après qu'il a commencé ou 52 semaines après que le ou les enfants est ou sont arrivés au domicile de l'employé, selon la première de ces dates. Art. 59B(1),(2),(3)	**Congé parental :** L'employé doit avoir été au service du même employeur pendant au moins un an. Dans le cas où un congé de maternité n'est pas pris, ou lorsque l'enfant n'arrive pas au domicile de l'employé durant le congé de maternité, l'employé doit aviser l'employeur quatre semaines à l'avance de la date prévue du début de son congé. Art. 59B(1); 59D(1)(a)

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives pour la Nouvelle-Écosse en 1998 comprend 25 conventions collectives, visant 43 602 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
1 à 16 semaines	-	-	27,9	16,0
17 semaines	44,5	36,0	10,9	12,0
18 à 25 semaines	1,4	4,0	3,9	8,0
Durée non spécifiée	3,0	8,0	-	-
Aucune disposition	51,1	52,0	57,3	64,0

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

Les grandes conventions collectives de la Nouvelle-Écosse démontrent un phénomène particulier. En effet, le supplément d'assurance-emploi accordé à la travailleuse dans le cadre du congé de maternité variait entre 93 % à 95 % du revenu hebdomadaire et ce pour une période de 17 semaines. De plus, 27,9 % des travailleurs étaient couverts par ce type de disposition. Par ailleurs, on constate que 72,1 % des travailleurs n'étaient toujours pas couverts par cette disposition.

Le scénario est quelque peu différent en ce qui a trait au congé d'adoption. Effectivement, le travailleur qui adoptait un enfant bénéficiait d'un congé avec complément d'assurance-emploi d'une durée variant de 7 à 12 semaines tout en bénéficiant entre 93 % à 95 % de son revenu hebdomadaire. En 1998, 73,6 % des travailleurs ne bénéficiaient pas d'une disposition de ce genre.

Disposition traitant du congé parental prolongé

En 1998, seulement une convention collective accordait un congé non rémunéré représentant 22,9 % des travailleurs en Nouvelle-Écosse alors que 77,1 % des travailleurs ne jouissaient d'aucune disposition de ce genre.

ONTARIO

Contexte législatif actuel

Législation — *Loi sur les normes d'emploi et règlements*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : L'employée enceinte a droit à un congé **de 17 semaines non payées** débutant au plus tôt 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Si elle a droit à un congé parental, le congé de maternité se termine 17 semaines après qu'il a commencé. Si l'employée n'a pas droit au congé parental, le congé de maternité prend fin 17 semaines suivant son début, ou six semaines suivant la naissance, selon la plus tardive de ces dates. Art. 35(2); 37(1),(2)	**Congé de maternité :** Pour avoir droit à un congé de maternité, l'employée doit avoir été au service de l'employeur pendant au moins 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Elle doit aviser par écrit l'employeur au moins deux semaines à l'avance de la date du début de son congé et lui fournir un certificat médical. Art. 35(1),(3)
Congé parental : Un employé a droit à un congé non payé de **18 semaines**. Chaque parent naturel ou **adoptif** a droit au congé, qui doit débuter dans les 35 semaines suivant la naissance de l'enfant ou de la date à laquelle il a été confié la première fois aux soins et à la garde du parent. Le congé parental de l'employée qui a pris un congé de maternité commence immédiatement après la fin du congé de maternité, à moins que l'enfant n'ait pas encore été confié à ses soins et à sa garde et qu'il ne soit pas sous son contrôle. Art. 38(2),(3); 40	**Congé parental :** Pour avoir droit au congé parental, l'employé doit avoir été au service de l'employeur pendant au moins 13 semaines. Il doit aviser l'employeur par écrit au moins deux semaines à l'avance de la date du début de son congé. Art. 38(1),(4)

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives pour l'Ontario en 1998 comprend 322 conventions, visant 612 413 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
1 à 16 semaines	-	-	3,6	3,1
17 semaines	53,7	50,6	6,7	6,5
18 à 25 semaines	0,7	1,6	44,0	37,3
26 semaines	3,3	5,0	2,0	4,0
27 à 51 semaines	0,9	1,9	0,7	1,2
1 an	2,2	1,6	2,0	0,9
Plus de 1 an	-	-	0,1	0,3
Durée non spécifiée	4,4	4,7	3,1	3,1
Aucune disposition	34,9	34,8	37,9	43,5

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

Les principales conventions collectives en 1998 accordaient à la travailleuse enceinte un congé de maternité avec un complément d'assurance-emploi variant entre 60 % et 100 % de leur salaire et ce pour un période de 2 à 39 semaines. La plus grande proportion des travailleuses, soit 22,6 % avaient droit à une période de 17 semaines avec un supplément d'assurance-emploi représentant 93 % de leur salaire. Enfin, on peut constater que 45,6 % des travailleuses enceintes n'étaient pas couvertes par ce type de disposition.

Par ailleurs, en ce qui à trait au congé d'adoption, le travailleur pouvait bénéficier d'un congé variant entre 2 à 26 semaines et ce avec un complément d'assurance-emploi entre 60 % à 100 % de leur salaire hebdomadaire. La plus grande proportion des travailleurs (14,2 %) avait droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de 12 semaines avec un complément d'assurance-emploi représentant 93 % de leur revenu hebdomadaire. La majorité des travailleurs (53,9 %) n'était pas couverte par ce type de disposition.

Disposition traitant d'un congé parental prolongé

Dans les conventions collectives en vigueur en Ontario en 1998, on peut noter que 3,2 % des travailleurs pouvaient bénéficier de ce congé, cependant ils n'étaient pas rémunérés. La majorité des travailleurs (96,5 %) n'était pas couverte par ce type de disposition.

QUÉBEC

Contexte législatif actuel

Legislation — *Loi sur les normes du travail et Règlement sur les normes du travail*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : Une salariée enceinte a droit à un congé continu de **18 semaines non payées** ne débutant pas avant la 16e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et, si l'accouchement a lieu après la date prévue, elle a droit au temps écoulé entre ces deux dates à moins qu'il ne lui reste deux semaines ou plus de congé de maternité après l'accouchement. Le congé peut être prolongé jusqu'à un maximum de six semaines si la santé de la mère ou celle de l'enfant l'exige. Art. 81.4, 81.5; art. 17, 18, 23 du Règlement. **Congé parental :** Le père et la mère d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant a droit à un congé parental **non payé d'au plus 52 semaines**. Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou le jour où l'enfant adopté est confié au salarié et se termine au plus tard 70 semaines après ces dates. Le congé peut également commencer le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit au congé parental. Art. 81.10, 81.11	**Congé de maternité :** La salariée doit donner un avis écrit d'au moins trois semaines indiquant la date prévue pour le début du congé et celle du retour au travail; la salariée doit avoir été au service de l'employeur le jour précédant cet avis. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical ou, le cas échéant, d'une attestation écrite signée par une sage-femme. Art. 81.6; 15 et 24 du Règlement Pour avoir droit à une prolongation de six semaines en raison de l'état de santé de la mère ou de l'enfant, la salariée doit faire parvenir à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical avant la date d'expiration de son congé de maternité. Art. 23 du Règlement **Congé parental :** Un salarié doit donner un avis d'au moins trois semaines indiquant la date du début du congé et celle de retour au travail. Art. 81.12

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives pour le Québec en 1998 comprend 193 conventions, visant 556 435 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
1 à 16 semaines	-	-	63,6	43,5
17 semaines	0,4	1,0	-	-
18 à 25 semaines	84,2	67,9	3,9	5,2
26 semaines	0,4	2,1	-	-
27 à 51 semaines	2,1	4,1	11,2	11,4
1 an	0,4	2,1	0,6	2,1
Plus de 1 an	0,6	1,6	1,0	2,1
Durée non spécifiée	0,6	1,0	-	-
Aucune disposition	11,3	20,2	19,7	35,8

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

En 1998, au niveau du congé de maternité avec un complément d'assurance-emploi, la durée du congé variait entre 2 et 21 semaines et ce avec un complément d'assurance-emploi variant entre 60 % et 100 % de leur salaire hebdomadaire. Par ailleurs, la majorité des travailleurs, soit 57,9 % bénéficiait d'un congé d'une durée de 20 semaines avec un complément d'assurance-emploi à 93 % de leur revenu. Enfin en 1998, 28,9 % des travailleurs n'étaient pas couverts par ce genre de disposition.

En ce qui a trait au congé d'adoption, la durée du congé pouvait varier entre 8 à 20 semaines avec un complément d'assurance-emploi qui permettait aux travailleurs d'obtenir entre 65 % et 100 % de leur salaire hebdomadaire. La majorité des travailleurs (62,5 %) pouvait obtenir un congé d'une durée de 10 semaines avec un complément d'assurance-emploi qui couvrait la totalité de leur revenu, c'est-à-dire 100 %. En 1998, près du tier des travailleurs, soit 33,1 %, ne pouvaient se prévaloir de cette disposition.

Disposition traitant du congé parental prolongé

En 1998, en ce qui a trait au congé parental prolongé, 52,2 % des travailleurs étaient couverts par ce type de disposition et bénéficiaient d'un congé non payé de la part de l'employeur. Un grande proportion des travailleurs (47,8 %) n'était pas couverte par ce genre de disposition.

SASKATCHEWAN

Contexte législatif actuel

Législation — *Loi sur les normes du travail*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : Une employée a droit à **18 semaines non payées** débutant dans les 12 semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Lorsque l'accouchement survient après la date prévue, l'employée a droit à au moins six semaines de congé après la date de l'accouchement. L'employée qui ne peut, pour des raisons médicales, retourner au travail et qui présente un certificat médical à cet effet a droit à un congé supplémentaire n'excédant pas six semaines. Art. 23(3),(6); 24	**Congé de maternité :** L'employée doit être au service de l'employeur et l'avoir été pendant un total d'au moins 20 semaines au cours des 52 semaines précédant le congé. Elle doit présenter une demande écrite au moins quatre semaines avant le début du congé et également fournir un certificat médical. Art. 23(1)
Congé parental : Un employé a droit à 12 semaines consécutives de congé non payé, selon quelque combinaison que ce soit, au cours de la période à partir d'un mois avant la date prévue de l'accouchement jusqu'à huit mois suivant cette date, ou suivant la date où l'enfant est remis aux soins de l'employé. L'employée qui prend le congé de maternité et le congé parental doit les prendre consécutivement. Art. 29.1(2),(5)	**Congé parental :** L'employé doit être au service de l'employeur et l'avoir été pendant un total d'au moins 20 semaines au cours des 52 semaines précédant le congé. Il doit présenter une demande écrite au moins quatre semaines avant le début du congé. Si l'employée est en congé de maternité, l'avis doit être présenté quatre semaines avant la date prévue du retour au travail. Art. 29.1(1)
Congé d'adoption : Un employé a droit **à un congé non payé** d'une durée n'excédant pas **18 semaines** débutant le jour où l'enfant peut être adopté. Art. 29.2(2)	**Congé d'adoption :** L'employé doit être au service de l'employeur et l'avoir été pendant un total d'au moins 20 semaines au cours des 52 semaines précédant le congé. Il doit présenter une demande écrite au moins quatre semaines avant la date où l'enfant est confié aux soins de l'employé. L'employé doit être la personne qui s'occupe principalement, pendant le congé, de l'enfant adopté. Art. 29.2 (1)

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives pour la Saskatchewan en 1998 comprend 27 conventions collectives, visant 54 501 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
17 semaines	-	-	5,2	11,1
18 à 25 semaines	7,3	14,8	10,8	11,1
26 semaines	12,0	25,9	26,1	18,5
27 à 51 semaines	11,7	11,1	5,0	7,4
1 an	45,2	40,7	22,0	25,9
Aucune disposition	23,9	7,4	30,9	25,9

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

Les grandes conventions collectives en Saskatchewan offraient à leurs travailleurs la possibilité de bénéficier d'un congé de maternité avec un supplément d'assurance-emploi variant entre 95 % à 100 % de leur salaire hebdomadaire et ce pour une période variant entre 12 à 17 semaines La plus grande proportion des travailleurs, soit 23,7 %, avaient droit à 17 semaines avec un complément d'assurance-emploi à 95 % de leur salaire. Cependant, la majorité des travailleurs (61,7 %) ne bénéficiait pas de ce type de disposition.

Un portrait différent se dégage dans le cadre du congé d'adoption. En effet, les travailleurs pouvaient bénéficier d'un congé variant entre 12 et 17 semaines et ce avec un complément d'assurance-emploi qui couvrait entre 95 % et 100 % de leur salaire hebdomadaire. Seulement 2,8 % des travailleurs pouvaient se prévaloir de ce congé dans ces conditions et 97,2 % ne bénéficiaient pas de ce genre de disposition.

Disposition traitant du congé parental prolongé

On constate que pour 1998, 86,6 % des travailleurs n'avaient pas accès à une disposition de ce genre. Par contre, 13,4 % pouvaient bénéficier d'un congé non payé de la part de l'employeur.

TERRE-NEUVE

Contexte législatif actuel

Législation — *Loi sur les normes du travail*

Durée du congé	Exigences
Congé de maternité : Le congé de maternité de l'employée qui a droit à un congé parental est de **17 semaines non payées** débutant au plus tôt 17 semaines précédant la date prévue de l'accouchement et se terminant 17 semaines après le début de ce congé. Art. 40(2); 42(1) Le congé de maternité de l'employée qui n'a pas droit au congé parental se termine 17 semaines après qu'il a commencé ou six semaines après la naissance, selon la plus tardive de ces deux dates. Art. 40(2); 42(2) **Congé d'adoption :** Un employé a droit a un congé de **17 semaines non payées** à compter de la date où l'enfant est confié à ses soins et à sa garde pour la première fois. Chaque parent a droit au congé. Celui-ci se termine 17 semaines après qu'il a commencé. Art. 43(1); 43.2 **Congé parental :** L'employé a droit à un **congé de 12 semaines non payées** qui peut débuter au plus tard 35 semaines après que l'enfant est né ou qu'il a été confié pour la première fois aux soins et à la garde du parent. Chaque parent a droit au congé. Ce dernier doit se terminer 12 semaines après qu'il a commencé. Cependant, s'il est pris par la mère naturelle, il doit suivre immédiatement son congé de maternité, à moins que l'enfant n'ait pas encore été confié à ses soins et à sa garde. Art. 43.3(1),(2),(3); 43.5	**Congé de maternité :** L'employée enceinte doit avoir été au service du même employeur, en vertu d'un contrat de service, pendant 20 semaines consécutives immédiatement avant la date prévue de l'accouchement. Elle doit donner un avis écrit d'au moins deux semaines de la date du début du congé et fournir un certificat. Art. 40(1),(3); 41 **Congé d'adoption et congé parental :** L'employé doit avoir été au service du même employeur pendant au moins 20 semaines consécutives. Il doit aviser par écrit l'employeur au moins deux semaines à l'avance de la date du début du congé. Art. 43(1),(2); 43.3(1),(4) NOTA : l'employée en congé de maternité qui n'a pas l'intention de prendre un congé parental doit aviser l'employeur au moins quatre semaines à l'avance du retour prévu au travail. Art.42(4)

Dispositions

L'univers des principales conventions collectives pour Terre-Neuve en 1998 comprend 19 conventions collectives, visant 35 410 travailleurs.

Durée maximale du congé de maternité et d'adoption, payé ou non payé en temps normal, en janvier 1998

Durée maximale du congé	Congé de maternité		Congé d'adoption	
	% des travailleurs	% des conventions collectives	% des travailleurs	% des conventions collectives
17 semaines	9,3	26,3	1,7	5,3
27 à 51 semaines	84,0	57,9	75,6	52,6
Durée non spécifiée	4,2	10,5	-	-
Aucune disposition	2,4	5,3	22,7	42,1

Disposition traitant du congé de maternité et d'adoption payé avec un complément d'assurance-emploi

Il est intéressant de signaler l'absence de grandes conventions collectives en 1998 comprenant une disposition traitant du complément de prestations d'assurance-emploi tant au niveau du congé de maternité que celui d'adoption.

Disposition traitant du congé parental prolongé

En 1998, 14,0 % des travailleurs disposaient de ce congé qui était non rémunéré de la part de l'employeur et 81,8 % des travailleurs n'étaient pas couverts par ce type de disposition.

Conclusion

De façon générale, nous avons constaté que l'univers des conventions collectives s'est adapté à la législation en matière des normes d'emploi au Canada. Il sera intéressant d'analyser les répercussions qu'auront sur les conventions collectives, les initiatives annoncées lors du discours du Trône du 12 octobre 1999, visant à prolonger la durée des prestations parentales. En plus des 15 semaines de prestations de maternité et du 10 semaines de prestations parentales accordées actuellement par le régime d'assurance-emploi, le gouvernement du Canada s'est engagé à augmenter la durée des prestations parentales à 35 semaines pour les familles canadiennes. Ces changements seront instaurés afin de permettre une plus grande flexibilité aux parents de jeunes enfants leurs accordant ainsi une meilleure conciliation entre le travail et la famille.

Pour plus de renseignements sur :

les congés pour obligations familiales,
veuillez visiter le site Web du Programme du travail à l'adresse suivante :
http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/
et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada »
et ensuite sur « Législation en matière de normes d'emploi au Canada ».

le régime actuel de l'assurance-emploi du gouvernement du Canada,
veuillez visiter le site Web « Assurance-emploi » à l'adresse suivante :
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/

la législation en matière de relations industrielles au Canada,
veuillez visiter le site Web « Législation en matière de relations industrielles au Canada »
à l'adresse suivante :
http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/policy/cb-p/tm-irl.html

ARRÊTS DE TRAVAIL – DEUXIÈME TRIMESTRE DE 2000 ET PERSPECTIVE CHRONOLOGIQUE*

Section de l'analyse des arrêts de travail, des organisations des travailleurs et des conventions collectives, Direction de l'information sur les milieux de travail Programme du Travail, Développement des ressources humaines Canada

Sommaire

- Le temps non travaillé en raison des grèves ou des lock-out pendant le premier semestre de l'année 2000 s'élève à 783 336 jours-personnes. Ce total est inférieur à celui observé pour la moyenne du premier semestre enregistrée au cours des années 1990 à 1999 qui s'élevait à 1 216 110 jours-personnes.
- Le nombre de travailleurs touchés par un conflit de travail pendant le premier semestre de l'année 2000 totalise 92 615, ce qui est moins élevé que la moyenne du premier semestre des années 1990 à 1999 qui lui est de 93 992.

Tableau A

Arrêts de travail par sphère de compétence – 2000

Compétence	En cours au premier trimestre			Cumulatif au 30 juin 2000		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve	5	1 394	9 240	9	2 069	15 350
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1	9	15	4	224	9 135
Nouveau-Brunswick	2	460	1 980	2	460	9 020
Québec	35	4 450	45 600	85	6 865	167 855
Ontario	52	28 470	175 900	79	31 270	285 120
Manitoba	3	499	9 830	4	206	16 702
Saskatchewan	-	-	-	2	208	6 920
Alberta	4	7 394	19 228	6	7 616	47 518
Colombie-Britannique	10	12 423	53 898	29	39 267	152 526
Plus d'une province	1	168	2 440	1	84	2 440
Total - provinces	**113**	**55 267**	**318 131**	**221**	**88 269**	**712 586**
Code canadien du travail – Partie I	4	2 788	31 640	7	4 346	70 750
Administration fédérale	-	-	-	-	-	-
Total – compétence fédérale	**4**	**2 788**	**31 640**	**7**	**4 346**	**70 750**
Total	**117**	**58 055**	**349 771**	**228**	**92 615**	**783 336**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

* Comprenant un employé ou plus.

- L'année 2000 a regroupé 228 arrêts de travail alors que la moyenne des premiers semestres de 1990 à 1999 fut de 235
- La valeur de 8,5 jours-personnes non travaillés par travailleur, en raison de grève ou lock-out est de beaucoup inférieure à celle de la moyenne du premier semestre des années 1990 à 1999, soit 14,4 jours
- Pendant le premier semestre de 2000, trois arrêts de travail majeurs impliquant la Ville de Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique, affectant 16 500 employés, ont constitué à eux seuls, environ 11 % de tous les jours-personnes non travaillés
- La grève de l'Association des employeurs des écoles publiques déclenchée par 12 920 travailleurs en Colombie-Britannique représente environ 8,0 % du nombre total de jours-personnes non travaillés pour le premier semestre de 2000
- Une autre grève en Colombie-Britannique impliquant 11 630 syndiquées des Travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés et Forest Industrial Relations représente 46 510 jours-personnes non-travaillés

Tableau B

Arrêts de travail par secteur industriel – 2000

Secteur	En cours au premier trimestre			Cumulatif au 30 juin 2000		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	5	12 739	53 505	10	14 805	85 785
Manufacturières	51	12 760	111 694	88	12 769	232 726
Construction	3	480	5 390	3	265	5 390
Transports, communications et autres services publics	7	1 272	19 220	18	3 897	53 672
Commerce et finances	16	1 365	19 230	31	1 494	48 100
Services socioculturels, commerciaux et personnels	25	12 229	58 542	63	42 206	247 063
Administration publique	10	17 210	82 190	15	17 179	110 600
Divers secteurs d'activité	-	-	-	-	-	-
Total	**117**	**58 055**	**349 771**	**228**	**92 615**	**783 336**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau C

Arrêts de travail – une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimé
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1990	519	579	270 471	5 079 190	0,17
1991	399	463	253 334	2 516 090	0,09
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 061	0,05
1996	297	330	281 816	3 351 820	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 206	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 876	0,08
1999	358	413	158 612	2 445 741	0,08
2000	170	228	92 615	783 336	0,05
1999					
Juin	41	108	17 862	193 260	0,07
Juillet	27	99	21 024	301 245	0,11
Août	27	94	11 884	176 835	0,07
Septembre	31	102	16 464	169 765	0,06
Octobre	27	95	10 601	122 340	0,05
Novembre	32	92	15 506	153 900	0,06
Décembre	30	94	16 774	114 994	0,04
2000					
Janvier	27	85	23 140	145 744	0,06
Février	26	84	11 821	72 150	0,03
Mars	30	88	35 523	162 833	0,06
Avril	35	92	24 452	153 301	0,06
Mai	28	91	13 770	109 723	0,04
Juin	24	94	22 836	139 665	0,05

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau C

Arrêts de travail – une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimé
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1990	519	579	270 471	5 079 190	0,17
1991	399	463	253 334	2 516 090	0,09
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 061	0,05
1996	297	330	281 816	3 351 820	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 206	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 876	0,08
1999	358	413	158 612	2 445 741	0,08
2000	170	228	92 615	783 336	0,05
1999					
Juin	41	108	17 862	193 260	0,07
Juillet	27	99	21 024	301 245	0,11
Août	27	94	11 884	176 835	0,07
Septembre	31	102	16 464	169 765	0,06
Octobre	27	95	10 601	122 340	0,05
Novembre	32	92	15 506	153 900	0,06
Décembre	30	94	16 774	114 994	0,04
2000					
Janvier	27	85	23 140	145 744	0,06
Février	26	84	11 821	72 150	0,03
Mars	30	88	35 523	162 833	0,06
Avril	35	92	24 452	153 301	0,06
Mai	28	91	13 770	109 723	0,04
Juin	24	94	22 836	139 665	0,05

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins dix jours-personnes.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour amener un employeur à modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que des négociations soient en cours. Une grève est dite illégale si elle est déclenchée sans respecter les conditions légales qui s'y rapportent. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociations.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur : entreprise ou entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité : endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie : industrie de l'employeur selon la Classification type des industries, Statistique Canada (révisée en 1970).

Syndicat : organisation ou organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause : nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat directement concerné par le différend qui a mené à l'arrêt de travail. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début : date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin : quand les parties se sont entendues pour mettre fin à un arrêt de travail, la date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Dans les cas où il a été impossible de reprendre les activités normales tout de suite après que les employés aient accepté de retourner au travail, la date de la fin de l'arrêt de travail correspond à celle où les employés étaient prêts à retourner travailler.

Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins de l'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée : la durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes : durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Dans la mesure du possible, on tient aussi compte de la variation du nombre de travailleurs visés par un arrêt de travail dans le calcul de la durée en jours-personnes. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail estimé sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence : les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné qui est impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

EFFECTIFS SYNDICAUX AU CANADA – 2000

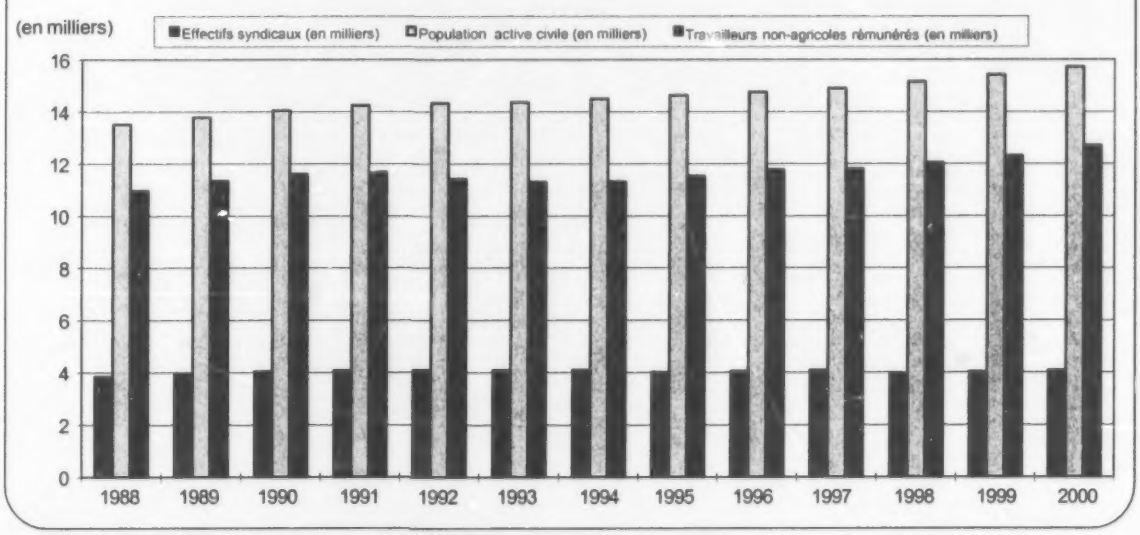
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du Travail, Développement des ressources humaines Canada

Les données préliminaires recueillies dans le cadre d'une enquête menée auprès des organisations de travailleurs au Canada dont les unités de négociation comptent 50 membres ou plus, démontrent qu'en janvier 2000, 4 057 850 travailleurs étaient membres d'un syndicat. Ce chiffre représente une augmentation de 45 930 membres par rapport à 1999 à savoir 4 011 920 membres (voir le graphique et le tableau). Cependant, au cours de l'année, le nombre d'emplois non agricoles rémunérés a augmenté (plus rapidement) de 412 000. Par conséquent, le taux de syndicalisation ou degré d'implantation syndicale (nombre de membres d'un syndicat représenté en pourcentage du nombre d'emplois non agricoles rémunérés) a continué de diminuer pour atteindre 31,9 % (par rapport au taux de 32,6 % enregistré en 1999.

Le nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canda a augmenté de 55 070, passant de 2 759 510 en 1999 à 2 814 580 en 2000 (comparativement à l'augmentation de 45 930 du nombre de membres d'un syndicat). Par conséquent, le nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canada par rapport au nombre total de membres d'un syndicat est passé de 68,8 % en 1999 à 69,4 % en 2000. Le nombre de membres affiliés à une autre centrale syndicale est resté relativement stable entre 1999 et 2000.

Entre 1999 et 2000, le nombre de membres a diminué parmi les syndicats nationaux non-affiliés et parmi les syndicats affiliés au FAT-COI/CTC et seulement au FAT-COI.

Effectifs syndicaux, population active civile et les travailleurs non-agricoles rémunérés 1988-2000



Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 1

Effectifs syndicaux au Canada, 1988-2000
Données tirées des nouvelles séries de Population active et les travailleurs non-agricoles rémunérés

Année	Effectifs syndicaux (en milliers)	Population active civile* (000s)	Travailleurs non-agricoles rémunérés* (000s)	Effectifs syndicaux, en pourcentage de la population active civile	Effectifs syndicaux, en pourcentage des travailleurs non-agricoles rémunérés
1988	3 841	13 512	10 963	28,4	35,0
1989	3 944	13 779	11 340	28,6	34,8
1990	4 031	14 047	11 598	28,7	34,8
1991	4 068	14 241	11 679	28,6	34,8
1992	4 089	14 330	11 414	28,5	35,8
1993	4 071	14 362	11 303	28,3	36,0
1994	4 078	14 505	11 310	28,1	36,1
1995	4 003	14 627	11 526	27,4	34,7
1996	4 033	14 750	11 764	27,3	34,3
1997	4 074	14 900	11 802	27,3	34,5
1998	3 938	15 153	12 031	26,0	32,7
1999	4 010	15 418	12 295	26,0	32,6
2000	4 058	15 721	12 707	25,8	31,9

NOTA : Les données annuelles sur la population active et les travailleurs non-agricoles rémunérés correspondent aux moyennes annuelles de l'année précédente; les données sur les effectifs syndicaux correspondent à celles enregistrées au mois de janvier de l'année, et telles que rapportées par les organisations syndicales.

** Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, nº de catalogue 71F 0004 X CB*

Tableau 2

Les syndicats comptant le plus grand nombre de membres, 1999-2000

	Effectifs (en milliers)	
	1999	2000
Syndicat canadien de la Fonction publique (CTC)	461,8	485,0
Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (CTC)	309,0	325,0
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)	215,0	220,0
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC)	200,0	210,4
Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC)	200,0	190,0
Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC)	142,3	146,6
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC)	144,3	144,3
Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC)	93,0	100,2
Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)	97,0	97,0
Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC)	81,5	90,0
Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)	82,6	80,9
Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (FAT-COI/CTC)	60,0	60,0
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC)	57,0	59,6
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (FAT-COI/CTC)	56,0	56,0
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (CTC)	54,8	54,8
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (ind.)	62,2	52,4
Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC)	46,0	51,4
Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (ind.)	47,5	47,5
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC)	50,0	45,0
Ontario Nurses' Association (ind.)	45,0	45,0
Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique (ind.)	45,0	44,0
Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (CTC)	43,5	40,4
Union internationale des opérateurs-ingénieurs (FAT-COI/CTC)	40,0	40,0
Syndicat de la fonction publique du Québec (ind.)	47,7	38,8
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC)	35,8	37,4
Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN)	37,4	36,5
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada	35,1	36,0
Alberta Teachers' Association (ind.)	30,9	35,0
Union internationale des employés d'hôtels et employés de restaurants (FAT-COI/CTC)	36,6	34,7
Fédération du commerce inc. (CSN)	30,0	34,0
Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau (FAT-COI/CTC)	30,0	30,0
Ontario English Catholic Teachers' Association (CLC)	30,0	30,0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 3

Effectifs syndicaux selon l'affiliation aux centrales syndicales, 1999-2000

Centrales syndicales	1999		2000	
	Effectifs	%	Effectifs	%
CTC	2 759 510	68,8	2 814 580	69,4
FAT-COI/CTC	1 065 370	26,6	1 059 680	26,1
CTC seulement	1 694 140	42,2	1 754 900	43,2
CSN	242 920	6,1	250 040	6,2
FAT-COI seulement	30 030	0,7	28 110	0,7
CSQ*	113 860	2,8	114 920	2,8
CSD	71 300	1,8	72 400	1,8
CCU	15 380	0,4	12 830	0,3
Syndicats internationaux non affiliés	**380**	**0,0**	**380**	**0,0**
Syndicats nationaux non affiliés	**635 390**	**15,8**	**616 380**	**15,2**
Organisations locales indépendantes	**143 150**	**3,6**	**148 210**	**3,7**
Total	**4 011 920**	**100,0**	**4 057 850**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

* CEQ (Centrale de l'Enseignement du Québec) a changé de dénomination au mois de juin 2000 pour devenir CSQ (Centrale des Syndicats du Québec).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Syndicats nationaux et internationaux selon leur nombre, 1999-2000

Genre de syndicat	1999		2000	
	Nombre	%	Nombre	%
	Syndicats			
Nationaux	230	22,3	224	22,2
Internationaux	47	4,6	47	4,7
Autres*	754	73,1	737	73,1
Total	**1 031**	**100,0**	**1 008**	**100,0**
	Travailleurs syndiqués (en milliers)			
Nationaux	2 615	65,2	2 651	65,3
Internationaux	1 194	29,8	1 198	29,5
Autres*	203	5,1	209	5,2
Total	**4 012**	**100,0**	**4 058**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

* Inclut les syndicats à charte directe et les organisations locales indépendantes (voir tableau 6).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 5

Syndicats internationaux et nationaux selon la taille, 1999-2000

Nombre de membres	Syndicats internationaux		Syndicats nationaux		Total	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000
	Syndicats					
Moins de 999	8	7	84	81	92	88
1 000 - 9 999	15	16	105	99	120	115
10 000 - 29 999	11	12	20	23	31	35
30 000 - 49 999	5	5	12	11	17	16
50 000 - 99 999	6	4	5	6	11	10
100 000 et plus	2	3	5	5	7	8
Total	**47**	**47**	**231**	**231**	**279**	**272**
	Travailleurs syndiqués (en milliers)					
Moins de 999	1	1	34	33	35	35
1 000 - 9 999	54	58	361	332	414	390
10 000 - 29 999	169	185	314	355	483	541
30 000 - 49 999	172	187	475	424	647	611
50 000 - 99 999	398	266	360	401	577	667
100 000 et plus	400	501	1 074	1 107	1 474	1 607
Total	**1 194**	**1 198**	**2 617**	**2 653**	**3 811**	**3 850**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 6

Effectifs syndicaux selon le genre de syndicat et l'affiliation, 2000

Genre et affiliation	Syndicats	Sections locales	Effectifs	
			Nombre	%
Syndicats internationaux	**47**	**2 339**	**1 197 620**	**29,5**
FAT-COI/CTC	33	2 177	1 059 680	26,1
CTC seulement	5	80	109 450	2,7
FAT-COI seulement	6	69	28 110	0,7
Syndicats non affiliés	3	13	380	0,0
Syndicats nationaux	**224**	**13 335**	**2 651 220**	**65,3**
CTC	58	7 182	1 644 650	40,5
CSN	9	2 413	250 040	6,2
CSQ	15	297	114 920	2,8
CSC	8	33	12 830	0,3
CSD	2	97	12 400	0,3
Syndicats non affiliés	132	3 313	616 380	15,2
Syndicats à charte directe	**412**		**60 800**	**1,5**
CSD	402		60 000	1,5
CTC	10		800	0,0
Organisations locales indépendantes	**325**		**148 210**	**3,7**
Total	**1 008**	**15 674**	**4 057 850**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 7

Effectif du CTC selon l'affiliation, 1999-2000

	1999		2000	
Genre et affiliation	Effectifs	%	Effectifs	%
Syndicats internationaux	**1 163 420**	**42,27**	**1 169 130**	**41,5**
FAT-COIT/CTC	1 065 370	38,6	1 059 680	37,6
CTC seulement	98 050	3,6	109 450	3,9
Syndicats nationaux	**1 596 090**	**57,83**	**1 645 450**	**58,5**
CTC seulement	1 595 290	57,8	1 644 650	58,4
Syndicats locaux à charte directe	**800**	**0,0**	**800**	**0,0**
Total	**2 759 510**	**100,0**	**2 814 580**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

1 — Changements de structure et d'affiliation des syndicats internationaux et nationaux

L'Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante a changé d'affiliation au mois de mai 1999 passant d'FAT-COI au FAT-COI/CTC.

L'Alliance professionnelle des infirmiers et infirmières auxiliaires du Québec s'est regroupée avec la Fédération des infirmiers et infirmières auxiliaires du Québec pour des services légaux et de négociations, sous la dénomination, Union québécoise des infirmiers et infirmières auxiliaires.

L'« Association of Allied Health Professionals: Ontario » s'est jointe au Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario depuis Novembre 1999.

La Fraternité des constables spéciaux d'Hydro-Québec s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique.

L'Association des travailleurs du bois de Cariboo s'est jointe au Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés en décembre 1999.

L'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick s'est jointe au Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur public en juin 2000.

La Fédération des travailleurs forestiers du Québec s'est jointe au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier en juin 1999.

2 — Les changements d'appellation Précédente / nouvelle appellation

« Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees »/« Society of Energy Professionals » (septembre 1999).

La Fraternité internationale des peintres et métiers connexes / Union internationale des peintres et métiers connexes (janvier 2000).

Société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs / Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (avril 2000).

Ingénieurs et architectes de la fonction publique de l'Ontario / Ingénieurs du gouvernement de l'Ontario (décembre 1999).

Association de la fonction publique de Terre-Neuve et du Labrador / Association de la fonction publique et privée de Terre-Neuve et du Labrador (septembre 1999).

Syndicat des pompiers du Québec / Syndicat des pompiers et pompières du Québec (juin 1998).

Centrale de l'enseignement du Québec / Centrale des syndicats du Québec (juin 2000).

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

SECTION 3

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Nancy Amyot
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Ce survol des innovations en milieu de travail est tiré de 76 conventions collectives[1] ratifiées entre le mois de janvier et le mois d'avril 2000. Parmi ces conventions, 35 comportent des dispositions innovatrices ou d'intérêt particulier, dont plusieurs concernent la mise sur pied de comités mixtes de tout genre.

La durée

La durée de ces ententes varie entre **12 et 108 mois** et un peu plus du tier, soit 28 conventions, ont une durée de 36 mois. Les six ententes conclues entre le gouvernement du Canada et divers syndicats ont une durée de 12 mois, en raison de la mise en application prochaine d'une nouvelle norme de classification des postes. Au Québec, les 13 conventions s'appliquant au secteur public et parapublic ont une durée de 48 ou 54 mois. D'une durée de 108 mois ou neuf ans, la plus longue convention ratifiée au cours de cette période lie l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des employés et employées de l'Université de Sherbrooke. Cette convention est cependant rétroactive au mois de juin 1995 et en vigueur juqu'en mai 2004. Par ailleurs, la convention entre Cuddy Food Products et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce a une durée de 60 mois et elle est en vigueur jusqu'en juin 2005.

Premières conventions

À la suite de leur accréditation obtenue au mois de juin 1998, 4 600 employés des services administratifs de l'Université de Toronto, maintenant représentés par le syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique et regroupés en deux unités de négociation, ont ratifié une première convention collective en janvier 2000. Ces conventions entraînent plusieurs améliorations, notamment la mise en place d'une nouvelle grille salariale, la bonification du régime de retraite et une meilleure sécurité d'emploi.

Comités

Afin d'introduire des nouvelles pratiques ou d'amorcer des discussions sur des sujets particuliers, la tendance de mettre sur pied des comités conjoints se poursuit. Parmi les conventions recensées, plusieurs prévoient en effet la mise sur pied de différents types de comités conjoints. L'un d'eux a pour mandat la **révision et la mise à jour du plan stratégique de la compagnie**. Les parties reconnaissent la vulnérabilité liée à la dépendance d'un seul produit et la pertinence de développer des activités à valeur ajoutée pour assurer la rentabilité économique de la compagnie et par le fait, la sécurité d'emploi des travailleurs (Algoma Steel Inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 2251).

La convention entre la Société Radio-Canada et le Syndicat des techniciens et artisans du réseau français de Radio-Canada (ind.) prévoit pour sa part, la mise sur pied d'un comité conjoint dont le mandat est **d'améliorer l'efficacité et la productivité** dans le but de réduire les coûts d'exploitation. Les parties s'entendent pour cibler des secteurs prioritaires afin d'appliquer rapidement des correctifs. Chez Cuddy Food Products, les parties se sont entendues pour mettre sur pied deux comités conjoints ayant respectivement le mandat de concevoir et de mettre en œuvre un **régime de partage des gains de productivité et un programme de redistribution des bénéfices**.

[1] Ces 76 conventions représentent une compilation des ententes dont le résumé est disponible à ce jour et non l'ensemble des conventions ratifiées au cours de la période indiquée.

Dans un autre ordre d'idée, deux conventions prévoient la création d'un comité mandaté à la **révision des horaires de travail** dont un, intègre aussi le thème de la **charge de travail**, et une convention comporte une disposition sur la création d'un comité conjoint **d'ergonomie** (gouvernement du Québec et les employeurs du réseau ambulancier et la Fédération de la santé et des services sociaux et Super Fresh Food Markets et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, sections locales 175 et 633).

Les dernières négociations dans le secteur public et parapublic au Québec ont donné lieu à une lettre d'entente prévoyant la formation d'un comité mixte sur la **conciliation du travail et de la famille**. Les travaux de ce comité doivent se terminer six mois suivant la date de signature des conventions.

Enfin, un certain nombres de conventions comportent une disposition prévoyant un comité conjoint mandaté pour discuter de la **prévention de la violence en milieu de travail**, de **l'aide aux employés et à leur famille** ou encore de **formation**.

Les relations de travail

La convention intervenue entre le Conseil des gouverneurs du Mount Royal College et The Mount Royal Faculty Association contient de nouvelles dispositions relatives à l'amélioration du processus de négociation déjà intégré dans la convention. La période de négociation directe est racourcie avant l'intervention obligatoire d'un médiateur. Si l'intervention de ce dernier ne donne pas lieu à une entente, les parties peuvent reprendre la négociation directe; l'arbitrage exécutoire demeure une option, mais n'est plus une étape obligatoire du processus.

Les conditions de travail

Une convention intervenue dans le secteur public fédéral avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada introduit le **mois de vacances ou quatre semaines après seulement un an de service**. Enfin, parmi les conventions analysées plusieurs incluent désormais le **conjoint de même sexe** dans la définition de conjoint s'appliquant à la prestation de différents avantages et congés sociaux.

LA DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Saviez-vous que... Venez visiter notre site Internet

Votre lien à la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail est
http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/

Disponibles maintenant :

- Tendances récentes, communiqués, données sur les relations industrielles et la négociation collective.
- Produits et services d'information :
  - échantillons de nos produits;
  - accès au plus récent exemplaire trimestriel du *Bulletin des règlements salariaux*;
  - accès à la liste des articles et études de cas publiés dans la *Gazette du travail*;
  - accès à une base de données sur les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada.
- Demande d'information et abonnement à nos produits par accès direct.

LES PRATIQUES DE RECONNAISSANCE DE L'USINE IBM (BROMONT)

Isabelle Aubin et Sylvie St-Onge
École des hautes études commerciales

L'usine IBM à Bromont, province de Québec, inaugurée en 1972, compte aujourd'hui plus de 2 500 employés. Au cours des années, les activités de l'usine ont évolué : ses opérations sont passées de l'assemblage de machines à écrire à la fabrication et la vérification de produits de haute technologie. Au cours de cette période, l'usine de Bromont a maintenu son objectif de fabriquer des produits de meilleure qualité à un prix de revient moins élevé que toute autre usine IBM ou encore, que tout autre concurrent dans le monde.

Aujourd'hui, l'usine se spécialise dans la mise sous boîtier et la vérification de composantes électroniques qui entrent dans la fabrication de toute la gamme de produits IBM et d'autres fabricants. En fait, elle figure parmi les leaders mondiaux en technologie de montage sous boîtier. Depuis l'ouverture de l'usine, IBM y a investi plus de 850 millions de dollars pour intégrer les plus récentes technologies et faire en sorte qu'elle reste concurrentielle. Aujourd'hui, l'usine de Bromont génère des revenus annuels d'exportation de plus de trois milliards de dollars.

Les pratiques de reconnaissance

À l'usine IBM Bromont, les pratiques de reconnaissance font partie intégrante d'un processus de gestion stratégique des ressources humaines qui vise trois objectifs:

- Premièrement, attirer une main d'œuvre ***concurrentielle*** en recrutant les candidats les plus qualifiés.
- Deuxièmement, maintenir une main d'œuvre ***compétente*** en encourageant le développement de compétences qui sont importantes pour le succès de l'entreprise.
- Troisièmement, garder une main d'œuvre ***motivée*** en reconnaissant et en récompensant adéquatement les réalisations, en accordant une rémunération juste et équitable et en offrant un milieu de travail favorable au bien-être des employés.

Les pratiques de reconnaissance sont également gérées comme faisant partie de la rémunération globale des employés où l'on retrouve d'autres composantes comme le salaire, la rémunération variable et les avantages sociaux. Environ 1,0 % des coûts de rémunération sont liés aux pratiques de reconnaissance.

Les pratiques de reconnaissance ont été mises en place dans le but de reconnaître les champions et les réalisations en équipe. Le processus de reconnaissance repose sur des pratiques corporatives et locales de reconnaissance (ces deux catégories sont décrites ci-après). Dans les deux cas, l'octroi des récompenses doit être suggéré par le supérieur immédiat de l'employé.

Comme l'entreprise valorise la transparence et la visibilité des pratiques de reconnaissance, les employés peuvent lire, sur le réseau Intranet, des sections du manuel de direction donnant de l'information sur le sujet (p.ex., critères et moment de l'octroi). Les récipiendaires des récompenses corporatives sont aussi communiqués dans le journal de l'entreprise. En sus des récompenses corporatives, les dirigeants encouragent leur personnel d'encadrement à témoigner leur reconnaissance de manière informelle aux membres de leur équipe.

Les auteurs remercient messieurs Jean-Marc Prévost, directeur Ressources humaines et communications et Jean-Guy Fournier, directeur Communications, IBM Canada-Bromont, pour leur précieuse collaboration à la rédaction de ce cas.

Tableau 1

Programme de récompenses chez IBM

Catégorie	Objectif	Récompenses
1. Travail méritoire	Souligner les résultats du travail d'un employé de manière non officielle	• montant forfaitaire de 200 $; • certificat.
2. Travail d'équipe remarquable	Souligner les réalisations importantes d'une équipe	• certificat cadeau; • activité.
3. Réalisation spéciale	Souligner la contribution supérieure d'un membre du personnel dans le cadre d'un projet ou d'un événement d'envergure, ou un rendement supérieur soutenu	• montant forfaitaire variant entre 300 $ et 5 000 $; • lettre de félicitations; • invitation à un banquet.
4. IBM Canada pour excellence	Souligner le travail remarquable dans le cadre d'un projet ou d'un événement important, à valeur ajoutée pour le client ou encore, dont les répercussions financières sont importantes	• montant forfaitaire variant entre 5 000 $ et 25 000 $; • lettre de félicitations; • invitation à un banquet.
5. Réalisation technique remarquable	Honorer et récompenser les membres du personnel pour leurs réalisations sur le plan de la technologie actuelle et la contribution à la mission d'un groupe	• montant forfaitaire variant entre 2 500 $ et 25 000 $; • lettre de félicitations; • invitation à un banquet.
6. Innovation remarquable	Honorer et récompenser les membres du personnel dont les contributions font preuve d'innovation et de créativité, à l'échelle de toute l'entreprise	• montant forfaitaire variant entre 2 500 $ et 25 000 $; • lettre de félicitations; • invitation à un banquet.

Le programme corporatif

Le programme de récompenses est géré dans toutes les divisions de IBM. Ce programme comporte six catégories de récompenses, chacune d'entre elles ayant un volet pécunier (voir tableau 1).

Avant d'octroyer une récompense à un employé dans le cadre de ce programme, le supérieur immédiat doit justifier sa recommandation à son supérieur hiérarchique. La demande est ensuite analysée et révisée par le directeur des ressources humaines qui s'assure de la cohérence des décisions d'octrois à travers l'usine. Le vice-président de l'usine doit également approuver les octrois de récompenses dont le montant est important.

Un plan prévisionnel de la distribution des récompenses octroyées en vertu du programme formel est élaboré à chaque année. Ce plan consiste à donner une approximation du nombre de récompenses qui devraient être allouées par département selon leur nombre d'employés.

Le programme local (informel) de récompenses

C'est après avoir consulté les directeurs sur les formes de reconnaissance susceptibles d'intéresser les employés qu'un programme local de reconnaissance, propre à l'usine, a été créé il y a trois ans. Ce programme octroie annuellement un budget aux directeurs pour qu'ils reconnaissent rapidement les contributions particulières des employés. La valeur des récompenses varie entre vingt et cent dollars; on y retrouve des certificats cadeaux pour aller au restaurant, au cinéma, au golf ou aux quilles. Également on offre des voyages en avion, des forfaits détente dans des hôtels, des forfaits pour la famille (zoo, centre faunique), etc. Cette liste de reconnaissances est révisée à chaque année selon le feed-back des employés que l'on recueille de façon informelle. La forme de récompense octroyée est décidée par le supérieur immédiat quoiqu'il est, bien entendu, en fonction de l'ampleur de la contribution de l'employé.

Le suivi des pratiques de reconnaissance

Au fil des années, la rigueur de la gestion des pratiques de reconnaissance s'est accrue et ce, principalement à l'égard du suivi. À tous les mois, le directeur des ressources humaines et la direction révisent l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines dont les pratiques de reconnaissance. On s'appuie alors principalement sur le plan de gestion prévisionnelle d'octroi des récompenses formelles pour s'assurer de l'équité de leur distribution au sein de l'usine. On réalise aussi des rencontres trimestrielles avec les directeurs en chef et les directeurs d'usine afin de s'assurer de l'uniformité de la gestion des reconnaissances dans les divers départements de l'usine. De plus, certains sondages auprès des employés permettent de connaître leurs opinions à l'égard des diverses activités de gestion des ressources humaines dont la gestion des récompenses.

La reconnaissance, un ingrédient essentiel à la réussite

L'usine de Bromont jouit d'une réputation d'excellence au sein de la corporation IBM ainsi qu'au niveau de la communauté d'affaires tant au Canada qu'en Amérique du Nord. L'efficacité de sa gestion des ressources humaines et plus précisément la mise en oeuvre de son programme de récompenses et de ses pratiques de reconnaissance ne sont pas étrangères aux succès obtenus depuis de nombreuses années.

CONCILIER LES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES : UNE APPROCHE CONJOINTE DANS LE SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ

Chris Parsley, économiste principal
Centre syndical et patronal du Canada

Introduction

Les changements fondamentaux que le monde du travail a connus dans les années 1990 ont mené à la recherche de nouveaux moyens de répondre aux besoins des travailleurs, tout en satisfaisant aux besoins de l'organisation. Les moyens proposés sont souvent propres à un milieu de travail, et leur efficacité peut dépendre de nombreux facteurs, parmi lesquels le macroenvironnement et les relations dans le milieu de travail. Cet article illustre le cas d'une organisation du secteur des soins de santé qui a réussi à trouver des solutions au problème de l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales, et ce, dans un climat de travail tendu à l'échelle de la province.

La restructuration économique des années 1990 a eu une incidence majeure sur l'équilibre travail-famille. Comme le nombre de travailleurs a diminué et que le volume de travail est resté la même, la tâche s'est alourdie, de sorte qu'il est devenu plus difficile pour les travailleurs de concilier travail et famille. De plus, la charge de travail accrue et les pressions qui s'exercent dans la vie personnelle ont fait augmenter le niveau de stress chez les travailleurs canadiens. Ce sont là quelques-unes des conclusions de l'enquête auprès des dirigeants effectuée en l'an 2000 par le Centre syndical et patronal du Canada[1]. Pour la première fois, les dirigeants des secteurs privé et public et les dirigeants syndicaux ont été questionnés sur les indicateurs d'un milieu de travail sain et sur l'évolution de la situation au cours des deux dernières années. Comme on pouvait s'y attendre, les réponses du patronat et des syndicats diffèrent grandement, mais tous s'accordent pour dire que la capacité d'équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales et de gérer le stress s'est détériorée au cours des deux dernières années. L'enquête révèle que 45 % des répondants du côté du patronat et 71 % des dirigeants syndicaux pensent que les pressions professionnelles et familiales se sont accrues pendant cette période, tandis que 54 % et 84 % respectivement croient que le niveau de stress a augmenté. Ce sont les seuls cas où les deux parties s'entendent pour dire que la situation s'est détériorée pendant la période en question[2].

La nécessité d'assurer l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales et de gérer le stress a aussi des conséquences pour les employeurs. Un déséquilibre marqué entre ces responsabilités augmente le taux d'absentéisme et les risques d'épuisement professionnel. En outre, parmi les travailleurs qui ont de lourdes responsabilités au travail et à la maison, le sentiment d'appartenance à l'entreprise et la satisfaction professionnelle diminuent, le niveau de stress est plus élevé et le désir de changer d'emploi est plus fréquent que dans les milieux de travail où les employés n'ont pas autant de problèmes liés à l'équilibre travail-famille[3].

L'étude de cas présentée, le district de santé du « Midwest » en Saskatchewan et deux de ses syndicats, illustre les pressions qui s'exercent au

---

[1] L'enquête du Centre syndical et patronal du Canada auprès des dirigeants, menée tous les deux ans, vise à examiner les perceptions des dirigeants à l'égard de différents problèmes liés à l'économie, aux relations syndicales-patronales, à l'évolution de la nature du travail et des modalités de travail, et à d'autres domaines d'intérêt pour le Conseil d'administration du Centre syndical et patronal du Canada. L'enquête a été effectuée en mars et en avril 2000 auprès de 4 400 dirigeants; le taux de réponse était de 18 %.

[2] Chris Parsley, *Viewpoints 2000: The Healthy Workplace*, Centre syndical et patronal du Canada, juin 2000.

[3] Gouvernement de la Saskatchewan, *Towards More Work-Family Balance in Saskatchewan: the Report of the Public Task Force on Balancing Work and Family*, 1998.

travail et dans la vie familiale, le niveau de stress et les conséquences qui en résultent du point de vue de l'efficacité de l'organisation. Avant de décrire ce cas en détail, il est important de faire ressortir certaines caractéristiques du secteur des soins de santé qui ont une incidence sur les organisations et leur personnel.

Le secteur des soins de santé, comme bien d'autres organisations du secteur public, a connu des compressions budgétaires importantes au cours des années 1990. Les défis auxquels devait faire face ce secteur, qui ont été abondamment commentés, peuvent être caractérisés ainsi :

- Charge de travail accrue après les compressions budgétaires et difficulté croissante de dispenser des soins aux patients de qualité.

- Recours plus fréquent aux travailleurs à temps partiel à cause de la diminution des emplois à plein temps.

- Recours aux heures supplémentaires pour pallier la pénurie persistante de personnel dans le secteur.

- En ce qui concerne les infirmières, pénurie importante prévue partout au Canada au cours de la prochaine décennie. Cette pénurie est due en partie au fait qu'environ le quart des nouvelles diplômées quittent le pays[4]. Parallèlement, l'âge moyen des infirmières est de 45 ans et continue d'augmenter, alors que l'âge moyen à la retraite est de 55 ans et a tendance à diminuer[5]. Ceci illustre le risque donc de manquer de personnel lorsqu'il faudra remplacer les infirmières à la retraite.

Étude de cas — Le district de santé Midwest

Les pressions engendrées par les changements survenus dans les milieux de travail et les défis qui se posent dans le secteur des soins de santé sont évidents dans le cas du district de santé Midwest et ressortent clairement des réactions de deux de ses syndicats, l'Union internationale des employés des services et la Saskatchewan Union of Nurses.

En 1993, lors de la réorganisation du secteur de la santé en Saskatchewan, 32 districts de santé ont été établis. La population desservie par le district de santé Midwest compte 18 000 personnes, réparties à travers une région rurale assez étendue. Il comprend 13 établissements, entre autres des établissements de soins pour malades aigus, des établissements de soins prolongés, des centres de santé, des services ambulanciers et des services communautaires. L'effectif est d'environ 750 employés (ou 434 équivalents à temps plein), dont 212 à plein temps et 325 à temps partiel; les autres sont des employés occasionnels. Cet effectif est en très grande majorité composé de femmes (94 %), et est réparti dans de petits établissements avec environ 25 équivalents à temps plein. Les taux de roulement et des postes non comblés sont faibles.

La Saskatchewan Union of Nurses représente les 8 000 infirmières autorisées de la Saskatchewan et est responsable de la négociation de la convention collective à l'échelle de la province avec le représentant de l'employeur, la Saskatchewan Association of Healthcare Organizations. Les conventions précédentes ne contenaient pas de dispositions sur certains sujets, comme le partage de poste, mais ces questions pouvaient être négociées au niveau local. Depuis la grève des infirmières en avril 1999, les relations de travail se sont détériorées dans toute la province.

L'Union internationale des employés des services représente différentes catégories de travailleurs : préposés à l'entretien, travailleurs du secteur de la santé aussi bien que techniciens et professionnels. Le syndicat compte environ 6 000 membres, dans cinq districts de santé de la Saskatchewan, et la majorité sont des femmes ayant entre 25 et 50 ans.

Contraintes

La principale contrainte pour le personnel féminin était la nécessité de concilier les responsabilités professionnelles et familiales. Bon nombre d'employées ressentaient du stress lorsqu'elles devaient travailler et, en même temps, prendre soin

[4] Conseil canadien de développement social, *Intégration des diplômés en sciences infirmières sur le marché du travail au Canada, 1986-1997*, 2000 (rapport commandé par l'Association des infirmières et infirmiers du Canada).

[5] André Picard, *Critical Care: Canadian Nurses Speak for Change*, Harper Collins, 2000.

de jeunes enfants ou de parents âgés, ou encore consacrer du temps au règlement d'un problème particulier à la maison.

Dans les petits établissements, laisser de côté son travail pour s'occuper de sa famille n'était pas possible pour la plupart des femmes, même si elles auraient aimé le faire. De plus, il était rare qu'on puisse passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel. Le fait de vivre à la campagne et d'avoir de longues distances à parcourir compliquait la situation, car la possibilité de changer d'emploi pour avoir de meilleures conditions est limitée, en particulier pour les personnes exploitant une ferme et ayant des responsabilités différentes selon la saison.

Au milieu des années 1990, de nombreux employés exprimaient le désir de travailler moins, de diminuer de 20 % à 25 % le nombre d'heures de travail. Le nombre de demandes de congé en faisait foi, et il est devenu évident pour les syndicats et le patronat qu'il fallait de toute urgence trouver un moyen de rétablir l'équilibre entre le travail et la famille.

L'employeur a essayé de trouver une solution face à ces demandes qui provenaient des différents lieux de travail. Le fait que certains employés à plein temps pouvaient régulièrement prendre de longs congés alors que des employés à temps partiel auraient voulu avoir un poste à plein temps donnait l'impression que les travailleurs n'étaient pas tous traités de la même façon. Il était difficile aussi de décider comment répartir les postes entre les travailleurs, ce qui nuisait à la planification efficace des ressources humaines et avait pour résultat l'augmentation des coûts liés à la gestion des postes de relève et à l'administration.

Les syndicats, dont l'objectif avoué était la création d'un plus grand nombre de postes à plein temps, craignaient que les ententes sur le partage de poste entraînent la disposition des postes à plein temps. On passait en effet à des postes à temps partiel sans se donner des lignes directrices adéquates. Souvent, on ne savait pas combien de postes à plein temps étaient partagés et même, dans certains cas, plus de deux personnes partageaient un poste.

Réactions

L'employeur et les syndicats (à l'origine l'Union internationale des employés des services) ont donc entamé des discussions pour évaluer différentes formules de partage de poste. Finalement, ils ont convenu que les employés permanents à plein temps pourraient temporairement réduire leur nombre d'heures de travail, pendant une période déterminée, afin de s'acquitter d'obligations personnelles ou pour d'autres raisons, tout en conservant leur statut d'employé permanent. De cette façon, l'employeur n'aurait pas à assumer de coûts additionnels, ou alors très peu. Étant donné que les deux personnes qui se partagent un poste travaillent à temps partiel, le poste à plein temps est maintenu de façon permanente.

Le libellé de l'entente a été formulé conjointement, et le projet a été mis à l'essai à certains endroits. En moins d'un an, il était étendu à l'autre syndicat (le Syndicat canadien de la fonction publique à ce moment-là), et il s'est poursuivi sans qu'il y ait vraiment de mécontentement. En 1998, les dispositions sur le partage de poste étaient incluses dans l'entente à l'échelle de la province conclue par le Saskatchewan Union of Nurses, et elles prévoyaient des arrangements temporaires aussi bien que permanents. Les caractéristiques du plan de partage de poste sont les suivantes :

- C'est l'employé qui doit faire la demande.
- La demande doit être approuvée par le syndicat et par l'employeur.
- Les demandes sont acceptées lorsqu'elles sont réalisables.
- La réduction maximale du temps de travail est de 50 %.
- Les arrangements temporaires sont d'une durée minimale de six mois (ce qui correspond à la période d'emploi des travailleurs temporaires selon la convention collective) et d'une durée maximale de deux ans (la durée de la convention collective).
- Les postes temporaires sont affichés et comblés selon les dispositions de la convention collective qui s'applique.
- Les avantages sociaux des employés qui partagent un poste sont calculés au prorata.
- Les droits de retour sont précisés, par exemple s'il y a des mises à pied ou des licenciements pendant la période où un poste est partagé, l'employé qui reste reprendra le poste qu'il occupait avant de participer au programme.

- Lorsque des mises à pied se produisent, l'employé qui a fait la demande de participation au programme de partage de poste conserve son droit de supplantation et est considéré comme un employé à plein temps.

- Les employés à plein temps qui ont demandé à participer au programme sont placés au bas de la liste de rappel, de sorte que les autres employés ont la priorité.

- Le but du programme n'est pas d'augmenter la charge de travail.

Évaluation

En tout temps, il y a environ 10 % des employés admissibles qui participent au programme. En mai 1999, quatre ans après que le programme a été instauré, une évaluation a été faite. Les résultats de l'évaluation indiquent un taux de satisfaction élevé. Au moins 82 % des participants estiment que le partage de poste a eu une incidence positive sur leur attitude au travail et sur leur vie personnelle. Les gestionnaires ont aussi remarqué cette incidence positive sur l'attitude face au travail ainsi qu'un accroissement de l'enthousiasme à l'égard du travail. Les superviseurs croient que les participants au programme travaillent de manière aussi efficace et efficiente que les employés à plein temps.

Autre constatation importante, 91 % des participants pensent que ce programme leur permet de mieux concilier travail et famille et recommanderaient à n'importe qui d'y prendre part. Les parents de jeunes enfants sont ceux qui ont le plus recours à la formule du partage de poste, ce qui n'a rien d'étonnant. Les participants considèrent qu'ils ressentent moins de stress et que leur santé mentale, physique et émotionnelle s'est améliorée. Fait particulièrement important, le partage de poste a permis de réduire le stress dû au fait de travailler pendant sept jours consécutifs.

Les travailleurs estiment qu'ils ont repris la maîtrise de leur vie professionnelle et familiale parce qu'ils peuvent choisir de travailler à temps partiel (sans perdre leur poste à plein temps) et qu'ils disposent d'une certaine marge de manœuvre dans l'établissement de leur horaire de travail.

Domaines susceptibles d'amélioration

L'enquête a aussi permis de déterminer dans quels domaines les gestionnaires et les participants croient qu'il pourrait y avoir des améliorations. Le plus important est de maintenir la communication, c'est-à-dire d'informer les travailleurs au sujet du programme et de les aider à en comprendre les objectifs. En effet, certains travailleurs croient que le partage de poste est nuisible, alors que ce n'est généralement pas le cas des gestionnaires et des superviseurs. Expliquer le but du programme est donc une condition de succès.

Il est aussi important de tenir en compte des besoins des différentes catégories de travailleurs. Alors que certains travailleurs à plein temps souhaitaient bénéficier du partage de poste, des travailleurs à temps partiel voulaient obtenir un poste à plein temps. En ce qui concerne les membres de l'Union internationale des employés des services, on a constaté que, lorsque le partage de poste est demandé pour des raisons personnelles, la durée de l'arrangement est habituellement de deux ans. Les demandes de prolongation sont généralement justifiées par des raisons médicales. Par conséquent, les travailleurs à plein temps qui veulent partager un poste de façon permanente sont invités (après deux ans) à se tourner vers les emplois à temps partiel disponibles.

La section locale de l'Union internationale des employés des services s'est également rendu compte que, une fois l'entente conclue, il était plus facile de faire le décompte des postes à plein temps, et l'employeur s'est montré coopératif à cet égard. Le syndicat est satisfait de l'entente, mais il tient à s'assurer que le partage de poste ne sert pas à régler les problèmes liés aux horaires, en particulier aux horaires de sept jours consécutifs. Le syndicat préférerait négocier (avec l'employeur) de nouveaux horaires de travail qui répondraient mieux aux besoins des membres.

Le succès remporté par le projet pilote de partage de poste a conduit à une entente appliquée à l'ensemble des infirmières de la province représentées par le Saskatchewan Union of Nurses alors que les sections locales de l'Union internationale des employés des services, représentant des travailleurs du secteur de la santé de la Saskatchewan, ont conclu des ententes individuelles sur le partage de poste.

Conclusion

La principale conclusion qui se dégage de cette étude de cas est qu'une approche conjointe à l'échelle de l'organisation a permis aux parties de trouver une solution au problème de l'équilibre entre les obligations professionnelles et les obligations familiales et de se pencher sur des tendances préoccupantes, comme le recours de plus en plus fréquent aux travailleurs à temps partiel.

L'employeur et les syndicats ont réussi à négocier divers arrangements relatifs au partage de poste qui cadrent avec leurs objectifs respectifs et qui permettent aux travailleurs de mieux concilier les responsabilités professionnelles et familiales. Les syndicats, l'employeur et les travailleurs considèrent tous qu'ils en sortent gagnants.

Le fait que cette coopération ait pu s'établir à l'échelle de l'organisation, malgré les compressions budgétaires et des relations syndicales-patronales tendues dans l'ensemble de la province, est tout à fait remarquable. Les bonnes relations qui se sont établies dans les lieux de travail et le fait que les syndicats et l'employeur se soient concentrés sur les problèmes urgents ont été déterminants dans ce cas particulier.

Pour de plus amples renseignements :

Centre syndical et patronal du Canada
N° de téléphone : (613) 234-0505
N° de télécopieur : (613) 234-2482
Courriel : info@cspc.ca
Site Web : www.cspc.ca

L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ ET LA RÉDUCTION DES EFFECTIFS SONT-ELLES COMPATIBLES? LA PERSPECTIVE DES RESSOURCES HUMAINES

Helen Lam et Yonatan Reshef
Université de l'Alberta

Introduction

Au cours des dix dernières années, nombre d'entreprises ont pris des mesures pour réduire les effectifs et améliorer la qualité afin de stimuler leur compétitivité. Il y a **compression d'effectifs** lorsqu'on procède à une élimination planifiée de postes ou d'emplois pour rapidement diminuer les dépenses et accroître les profits (Cascio, 1993). La réduction des effectifs peut s'accompagner ou non d'un réaménagement des tâches et/ou des structures. **Amélioration de la qualité** est une expression qui désigne l'ensemble des principes et des pratiques visant l'amélioration des produits et des services. La **gestion de la qualité totale** est une démarche permanente et progressive qu'adoptent les gestionnaires de sorte que quiconque dans l'organisation puisse, dans l'exercice de toute fonction, établir et respecter des normes qui permettent de répondre aux besoins et aux attentes de ses clients, tant de l'intérieur que de l'extérieur, ou d'aller plus loin (Miller, 1996, p. 157). Pour sa part, la **réingénierie** est une transformation radicale qui s'opère par des **avancées décisives, non pas en améliorant les processus existants mais en s'en débarrassant et en les remplaçant par de nouveaux** (Hammer et Champy, 1993, p. 49). Cette démarche suppose le déploiement d'intenses efforts guidés par une vision, de haut en bas de la structure hiérarchique, en vue de repenser l'entreprise sous tous ses aspects. Malgré la différence qu'il semble y avoir entre ces deux démarches, elles sont toutes deux axées sur les clients et les processus, la distinction à établir n'étant qu'une question de degré (Nissen, 1996).

Dans un cas comme dans l'autre, on vise le double objectif ultime d'**améliorer tant l'efficience que l'efficacité de l'organisation**, mais les hypothèses qui sont à la base de ces deux démarches sont différentes. Les mesures prises pour réduire les effectifs, par des licenciements à caractère volontaire ou forcé, permettent d'alléger presque instantanément les charges d'exploitation. Quant à la gestion de la qualité totale, elle mise sur des progrès successifs et soutenus. En théorie, l'amélioration de la qualité devrait permettre d'éviter les licenciements et l'amélioration des méthodes de travail devrait entraîner l'accroissement du rendement et de la rentabilité.

Certains gestionnaires voient dans l'amélioration de la qualité et la réduction des effectifs deux volets d'une même stratégie d'amélioration de l'entreprise. Des études suggèrent la compatibilité, voire la complémentarité de ces deux démarches (McDonnell, 1994; Stabler et Sullivan, 1994; Staniforth, 1994). Ainsi, dans des réductions d'effectifs, il y a souvent élimination d'emplois de première ligne et de direction. Comme il y a moins de personnel, il devient impérieux de gagner en efficience en améliorant les méthodes de travail. Si une entreprise est moins hiérarchisée, l'appareil bureaucratique est moindre, ce qui devrait faciliter l'amélioration des méthodes de travail (McDonnell, 1994; Staniforth, 1994). Ajoutons que, en cas de réduction d'effectifs, il est possible d'appliquer des principes d'amélioration de la qualité (communication ouverte et efficace, traitement du personnel comme clientèle interne, etc.) à la planification et à l'exécution des licenciements, d'où une plus grande efficacité des mesures de réduction de personnel (Messmer, 1992; Sullivan, 1994). Toutefois, cette argumentation a aussi ses opposants. Il y a peu de données empiriques systématiques qui fassent état du succès simultané de mesures d'amélioration de la qualité et de réduction des effectifs, et aucune étude ne traite des éléments possibles d'incompatibilité foncière des deux démarches.

Le présent article porte sur la compatibilité de l'amélioration de la qualité avec la réduction des effectifs en se rattachant aux effets de l'adoption simultanée de ces deux démarches sur les habitudes

— « *L'amélioration de la qualité et la réduction des effectifs sont-elles compatibles? La perspective des ressources humaines* » est une adaptation d'un article paru dans *Relations industrielles—Industrial Relations, Vol. 54, N° 4*, 1999, p. 727-744.

et sur les comportements du personnel. L'analyse met en évidence comment, à la suite de la prise de ces deux types de mesures, les relations se sont modifiées entre les employés de première ligne et leurs collègues, les représentants syndicaux, les dirigeants et l'employeur. Il s'agit de l'étude de cas d'un grand hôpital albertain où des mesures visant l'amélioration de la qualité ont été prises en deux étapes, entre 1989 et 1996. À la première étape, axée sur la gestion de la qualité totale, le personnel est demeuré stable. La seconde étape a par ailleurs impliqué à la fois un exercice de réingénierie et d'importantes réductions d'effectifs.

Échantillon et méthodologie

Des données ont été recueillies lors d'entrevues semi-structurées. Il s'agissait d'interviewer non seulement le personnel des services de première ligne, mais aussi les dirigeants et les représentants syndicaux qui ont fourni des renseignements sur l'organisation et les mesures prises pour réduire les effectifs et améliorer la qualité. Il importe de comprendre le point de vue des syndicats puisque ceux-ci représentent la voix collective des travailleurs et constituent une présence médiatrice dans les relations entre la direction et son personnel.

Une soixantaine d'entrevues ont été effectuées – dont plus de 40 entrevues approfondies d'environ une heure chacune – entre 1992 et 1996. Au départ, l'échantillon se composait de représentants de la direction et des syndicats. Par la suite, ceux-ci nous ont permis de rencontrer des employés qui ont à leur tour été interviewés. Dans un troisième temps, les entrevues ont été transcrites mot à mot, lues et analysées. Enfin, il y a eu un exercice itératif où les constatations et les idées ont été discutées, les thèmes redéfinis, des plans de codage dressés et les données analysées de nouveau.

Contexte

L'hôpital de l'Université de l'Alberta se trouve à Edmonton, capitale de cette province. Au début des années 1990, il comptait 1 237 lits et recevait plus de 367 000 malades chaque année. En 1993, il employait plus de 6 000 personnes, dont 4 200 dans les services de première ligne. C'est en 1989 que la démarche de gestion de la qualité totale a été conçue, en réaction à des problèmes de montée des coûts, de détérioration des relations du travail et d'absence d'une orientation axée sur la clientèle. Cette initiative a officiellement débuté en 1990. De 1990 à 1992, quelque 3 000 employés de première ligne ont assisté à des séances d'initiation et plus de 150 équipes d'amélioration de la qualité ont été formées. Les résultats demeurant modestes, une démarche plus rigoureuse a été recherchée.

En 1993, un comité directeur de 25 personnes a été établi. Ce dernier, où étaient représentés les divers services, devait surveiller un exercice de réingénierie appelé projet de conception des services aux malades. Trois sous-comités ont été mandatés pour élaborer des stratégies de gestion des ressources humaines, des communications et de la technologie de l'information. Treize équipes de conception et divers groupes de travail ont été créés avec la responsabilité de formuler des idées en vue d'optimaliser l'exploitation des ressources décroissantes. Ce projet s'est poursuivi jusqu'en 1996 puis, mis en veilleuse à cause des changements apportés au système de santé albertain (Reshef et Lam, 1999).

La décision de lancer ce projet de conception a coïncidé avec les élections provinciales de 1993, alors que l'un des grands enjeux était la réduction des dépenses publiques. Les services de santé étaient une cible évidente, car ils figuraient pour plus de quatre milliards de dollars dans le budget du gouvernement de cette province. Au milieu de 1993, l'hôpital de l'Université de l'Alberta a été avisé qu'il devait retrancher environ 55 millions de dollars (20 % du total) de son budget de 1994-1995. C'est ainsi que, de 1993 à 1996, cet établissement a dû mettre à pied 956 employés à plein temps et 264 à temps partiel; 383 de ces travailleurs ont volontairement quitté leur emploi, optant pour la retraite anticipée (97) ou l'indemnité de cessation volontaire (286).

Évolution du milieu de travail

Au stade de la gestion de la qualité totale de la démarche, les employés n'étaient pas menacés dans leur qualité de vie au travail et leurs moyens de subsistance. L'organisation améliorait progressivement ses méthodes de travail et disposait suffisamment de ressources pour soutenir ses efforts. Quant aux employés, ils profitaient de possibilités de formation, ainsi que de l'évolution des rapports de collaboration entre le personnel et la direction. Comme l'a fait observer un travailleur, la gestion de la qualité totale est une chose logique, une bonne manière de traiter les gens, de le faire avec respect, une façon pratique de mener les activités. Un gestionnaire a expliqué que les choses allaient fort bien jusqu'à ce que les décisions visant à améliorer la qualité aient des

répercussions fâcheuses sur les ressources humaines. Un responsable syndical, d'abord sceptique, a même convenu que le syndicat avait bénéficié de ces nouvelles relations avec la direction : elles ouvraient des portes qui autrement seraient peut-être restées fermées.

Malheureusement, comme l'a exposé un membre de la haute direction, la gestion de la qualité totale n'avait ni la rapidité, ni l'ampleur, ni la profondeur, ni le caractère systématique nécessaires. Voilà pourquoi un exercice de réingénierie a été amorcé en 1993, qui a coïncidé avec des compressions budgétaires sans précédent, d'où l'obligation de passer d'une optique d'amélioration de la qualité à une optique d'économies et notamment à de nombreux licenciements. C'est ce qui devait grandement transformer le milieu de travail à l'hôpital.

Insécurité d'emploi et accroissement de la charge de travail

La réingénierie est une grande refonte des modes de prestation des services aux malades. Il s'agissait dans ce cas d'un réaménagement radical des méthodes de travail où l'accent était mis sur des modifications des emplois dans leur contenu, leur composition et leur nombre. Malgré les changements apportés, gestionnaires et employés ont souvent constaté que les nouveaux postes n'avaient pas été clairement définis. Les incertitudes et les frustrations sont illustrées par des observations du personnel comme la suivante : il n'y a même pas de descriptions de travail qui disent qui aura tel ou tel emploi ou qui pourra être candidat à tel ou tel poste. Un certain nombre d'employés ont pensé que, dans cet exercice, les gens ayant le plus d'ancienneté étaient visés, que le réaménagement des postes fournissait à la direction l'excellent prétexte des nécessités du service pour ne conserver que les plus jeunes, les plus forts, les plus brillants et les plus enthousiastes.

Comme l'a fait remarquer un gestionnaire, c'est à l'étape de la réingénierie que les relations entre les employés, la direction et les syndicats ont changé pour ensuite être dominées par les affrontements, les accusations et les réactions défensives. Un autre gestionnaire associé de près à cetexercice a été encore plus précis en avouant que, si la gestion de la qualité totale avait été le seul changement, tout aurait bien marché, mais que, en atteignant le point où des emplois sont supprimés et où le changement devient omniprésent, on s'était détourné des questions de gestion de la qualité totale. Comme l'a laissé entendre un responsable syndical, « si le gouvernement n'avait pas pris de telles mesures (c'est-à-dire procéder à des compressions budgétaires), la démarche visant l'amélioration de la qualité aurait peut-être fini par donner des résultats positifs ».

La réduction rapide des effectifs a créé une double anomalie : d'abord, les efforts déployés pour améliorer la qualité ont été associés aux pertes d'emplois et, ensuite, étant donné la rapidité avec laquelle ont été prises les mesures visant à réduire les effectifs, le temps a manqué et les méthodes de travail pour améliorer la productivité n'ont pas été repensées. Il y avait moins de gens à court terme pour abattre la même quantité de travail. Comme l'a déploré un représentant syndical, « la charge de travail a monté en flèche, et on exigeait des gens qu'ils fassent plus que ce qu'ils pouvaient humainement accomplir d'une manière convenable et en toute sécurité ».

Qualité du service

L'accroissement de la charge de travail a nui à la qualité du service. Un délégué syndical a expliqué, par exemple, que les gens n'avaient plus le temps de faire de doubles vérifications, que les erreurs se multipliaient et qu'il fallait dresser des rapports d'incident tous les jours, ce qui n'a guère à voir avec la qualité. Les gens étaient tenus d'assumer des responsabilités plus lourdes, même s'ils n'y étaient pas tout à fait préparés. Comme l'a dit une travailleuse, « si quelqu'un est licencié quelque part, vous pouvez faire valoir vos droits d'ancienneté et passer par supplantation au service que quitte l'intéressé; les infirmières changent de place et des gens se retrouvent dans des services où ils n'ont pas la compétence nécessaire, ce qui est dangereux pour moi ».

Une autre illustration de la façon dont les impératifs de rentabilité peuvent nuire à la qualité du service est la question de la polyvalence des employés. Dans un tel régime, des infirmières auxiliaires ou du personnel non infirmier doivent assumer des responsabilités qui incombaient auparavant aux seules infirmières autorisées. Le régime de polyvalence des employés a été adopté à la suite d'une proposition visant à faire passer de 9:1 à 7:3 le rapport numérique entre infirmières autorisées et infirmières auxiliaires. Non seulement les infirmières autorisées s'en sont inquiétées, mais un représentant syndical d'un secteur autre que celui des soins infirmiers y a vu une pratique totalement contraire à l'éthique professionnelle.

Effritement du leadership

Comme beaucoup d'employés et de gestionnaires ont quitté l'organisation, le leadership et la vision dans le projet d'amélioration de la qualité en ont souffert. De l'aveu même d'un dirigeant associé à l'exercice de réingénierie, « bien des gens qui avaient reçu une formation en amélioration de la qualité n'étaient plus là, ayant été licenciés dans le cadre des mesures de réduction des effectifs ». Le cloisonnement disciplinaire habituel (sciences infirmières, radiologie, gynécologie, etc.) de l'hôpital s'est trouvé remplacé par un cadre de prestation de services aux malades, d'où des changements sans précédent sur le plan de la gestion et de l'organisation du travail.

Habilitation et responsabilisation

L'habilitation et la responsabilisation du personnel se sont nettement ressenties des exercices simultanés de réingénierie et de réduction des effectifs. Pour que le personnel se sente habilité et responsabilisé, il doit jouir de l'autonomie nécessaire pour identifier les problèmes de qualité et disposer des ressources et des pouvoirs voulus pour concevoir des solutions et les mettre en application. Certains employés de l'hôpital avaient l'impression que leurs suggestions étaient les bienvenues seulement lorsqu'il était question d'économies. Selon un membre de l'équipe de la conception, le but officiel du projet était de trouver des idées pour épargner de l'argent et maintenir ou améliorer les services aux malades et la qualité de vie au travail, mais ce dont il a vraiment été question dans la pratique, c'est d'argent. Les employés non seulement percevaient une perte de contrôle sur leur travail, mais il se rendait aussi compte qu'il y avait très peu de choses pour aider les gens à faire face et à s'adapter aux changements, et ce, parce que les dollars nécessaires n'étaient tout simplement pas là.

Un dirigeant syndical a vu dans le projet d'habilitation une illusion de pouvoir. Un autre jugeait qu'un faux sentiment de responsabilisation avait amené certains travailleurs à en rouler d'autres. Un autre responsable ajoutait qu'il y avait réellement pour lui un problème d'éthique lorsque la direction responsabilisait les gens en leur remettant une liste d'ancienneté et en leur disant de choisir sur cette liste les gens qui devaient partir. Ça n'avait plus rien à voir avec la responsabilisation. D'autres employés ont encore fait remarquer que leurs suggestions avaient été rejetées ou qu'on leur avait demandé de revenir avec des propositions qui allaient plus dans le sens des objectifs d'économie de la direction.

Rivalité entre pairs

En théorie, des mesures d'amélioration de la qualité devraient favoriser la collaboration de tous les membres de l'organisation. Dans le cadre de la réduction des effectifs, les employés de l'hôpital devaient cependant se mesurer les uns aux autres pour survivre. Comme l'a avoué un responsable syndical, il y a eu de graves coups bas pour la protection de postes. On a parfois vu, dans les membres des équipes de conception, des manieurs de couteau qui n'étaient là que pour faire mettre des collègues à la porte au moyen de leurs recommandations visant l'amélioration de la qualité. Il n'est donc pas étonnant qu'une certaine animosité se soit installée. Un de ces membres a ironiquement proposé que lorsqu'on coupe des postes, il vaut mieux voir les personnes comme des numéros, des équivalents à temps plein, car si on pense aux gens, on aurait envie d'aller se jeter à l'eau. Interrogé sur le coût qu'il avait dû payer pour participer au projet d'amélioration de la qualité, un autre membre a répondu avoir perdu un tas d'amis pour un travail qu'il avait accompli de bonne foi. Un représentant syndical avouait qu'il y avait beaucoup d'animosité entre les employés et décrivait ainsi la situation : les gens se coupent mutuellement l'herbe sous le pied; ils aident la direction à éliminer les emplois des collègues. Comme l'ont évoqué certains représentants syndicaux, quelques travailleurs avaient même pu considérer qu'en faisant partie d'une équipe d'amélioration de la qualité, ils avaient assumé une responsabilité que la direction reconnaîtrait peut-être un jour en leur laissant leur emploi, sachant tout ce qu'ils avaient fait pour participer et aider.

Opposition des syndicats

Une des manifestations de la détérioration des rapports de collaboration entre la direction et le personnel a été l'opposition sans cesse montante des syndicats à l'exercice de réingénierie. Au stade de la gestion de la qualité totale, les quatre syndicats se sont contentés d'observer la situation, puisque les emplois ne semblaient pas menacés. Ils se méfiaient de ce qu'un exercice de gestion de la qualité totale puisse avoir pour résultat d'éroder, de réduire et de morceler les syndicats en tentant de court-circuiter ceux-ci pour négocier directement avec le personnel. Ces craintes ne se sont toutefois pas matérialisées. Bref, les syndicats n'ont manifesté ni appui ni opposition au projet de gestion de la qualité totale.

Quant à l'exercice de réingénierie, le programme était cependant tout à fait différent. Comme l'a dit un responsable syndical, le syndicat savait que, dans cette nouvelle situation, les gens allaient se dévorer les uns les autres. Les droits, les territoires des syndicats et les intérêts acquis à l'intérieur de l'hôpital se sont trouvés menacés de trois manières (Reshef et Lam, 1999). D'abord, le projet de réingénierie venait menacer la sécurité organisationnelle des syndicats en compromettant leur survie par des réductions d'effectifs draconiennes. En deuxième lieu, comme on demandait aux membres des équipes de proposer des améliorations, ces mêmes syndicats voyaient leur sécurité institutionnelle compromise, c'est-à-dire leur capacité de représentation syndicale par la voie de la négociation collective. Un représentant syndical a déploré la situation de la manière suivante : « On fait la cour à la direction comme jamais on ne l'aurait cru; j'ai vu des gens de mon service aller demander à la direction plutôt qu'au syndicat quels étaient leurs droits ». Enfin, comme bien des syndiqués ont perdu leur emploi ou travaillé sous la menace du licenciement, les dirigeants syndicaux ont estimé que leur sécurité politique, c'est-à-dire leur capacité de maintenir ou d'améliorer le bien-être des membres, était compromise, d'où un danger pour leur avenir politique.

C'est pourquoi les syndicats ont conseillé à leurs membres de ne participer ni à la conception ni à l'exécution du projet de réingénierie. Lorsqu'ils ont bien fait connaître cette prise de position aux travailleurs, beaucoup d'employés ont hésité à s'associer à l'exercice d'amélioration de la qualité, craignant de susciter du ressentiment chez les responsables syndicaux et les autres syndiqués.

Réactions du personnel aux exercices de réduction des effectifs et de réingénierie

Ces exercices combinés ont produit tout un enchevêtrement d'effets sur les moyens de subsistance des gens et la qualité de vie au travail, sur la fierté de l'artisan ou du professionnel et peut-être même sur le degré de responsabilisation, le leadership et les disponibilités en ressources importantes. Ils ont aussi provoqué des conflits entre employés et la résistance des syndicats. Ces circonstances ont eu des conséquences psychologiques et comportementales diverses sur l'appui donné par le personnel à l'exercice d'amélioration de la qualité. Les effets immédiats dans ce cas ont été la baisse du moral et la perte de la confiance des employés, signes les plus répandus de l'insatisfaction des travailleurs (Frazee, 1997).

Moral

Ramsey (1997) définit généralement le moral des travailleurs comme l'ensemble des opinions et des attitudes du personnel à l'égard du travail qu'il fait ou de la profession qu'il exerce. Ce qui est plus précisément en cause, c'est le jugement que les travailleurs portent sur eux-mêmes, leur travail, leurs supérieurs, leur milieu de travail et leur vie professionnelle dans l'ensemble. Devant la menace du licenciement et de la réingénierie, les employés de l'hôpital ont éprouvé de la peur, de la frustration et du stress. Ils craignaient de perdre leur emploi, de ne pas pouvoir respecter les normes de rendement et d'être punis par la direction ou mis à l'écart par les syndicats ou leurs collègues s'ils se rangeaient dans un camp plutôt que dans l'autre.

Les emplois stables que les employés occupaient depuis longtemps risquaient de disparaître, de changer ou d'être combinés à d'autres postes n'importe quand. L'incertitude du lendemain ajoutait au stress des employés qui avaient survécu aux réductions d'effectifs. Comme de nombreux postes permanents avaient été abolis, il y a eu des cas où des travailleurs licenciés ont été réembauchés comme employés occasionnels sans avantages sociaux et pour travailler presque à plein temps. En d'autres termes, certains employés se voyaient comme de la main-d'œuvre juste-à-temps. Les gens savaient aussi que, une fois victimes d'un licenciement, ils avaient peu de chances de décrocher un travail semblable dans la région. Cette vue pessimiste se retrouve dans l'observation suivante d'un travailleur : « dans ce climat du système de santé, on peut voir des technologues de laboratoire embauchés comme simples préparateurs parce qu'il n'y a pas d'emplois ailleurs ». Même ceux qui pouvaient conserver leur emploi étaient démoralisés de voir des collègues quitter pour de bon sans que ce soit de leur faute. Comme l'a dit un employé, tout le monde est frustré et démoralisé, on voit la moitié des amis partir en raison de licenciements sachant que beaucoup d'entre eux ne reviendront jamais.

Il n'y avait pas que l'incertitude, les survivants étaient surchargés de travail. Les membres des équipes d'amélioration de la qualité avaient non seulement à faire leur propre travail quotidien, mais devaient aussi assister à toutes sortes de réunions où, comme un chef d'équipe l'a révélé, les choses n'allaient nulle part. La remarque suivante illustre bien la frustration

ainsi créée chez les employés : « j'essayais d'exercer l'équivalent des fonctions de deux postes à plein temps dans un même poste. Je n'allais plus donner toutes ces heures de travail gratuitement ». D'autres ont fait observer que les gens étaient soucieux de leur chèque de paie et de leur emploi. Avec l'idée de la polyvalence des employés qui venait de l'exercice de réingénierie, certains travailleurs se sont retrouvés dans des postes exigeant d'autres compétences que les leurs sans préavis ni formation. De tels changements pouvaient être particulièrement frustrants là où les gens ne recevaient pas le soutien nécessaire de leurs supérieurs. Dans le chaos organisationnel issu de la réingénierie et de la réduction des effectifs, certains ont même parfois ignoré des mois durant qui était leur patron. Aspect tout aussi important, les gestionnaires mêmes avaient du mal à garder leur emploi ou à s'adapter à leurs tâches et responsabilités nouvelles, d'où leur peu d'enthousiasme à l'idée de se trouver à l'avant-garde du mouvement d'amélioration de la qualité. Un gestionnaire a qualifié l'expérience de très traumatisante.

Les syndicats appelés à protéger les employés de première ligne ont été incapables de s'opposer à la vague de licenciements. Les griefs se réglaient difficilement et les syndicats se plaignaient que, parfois dans tout ce vaste réaménagement des tâches, ils ignoraient même à qui devaient être adressés les griefs ou qui les avait reçus. Il semblait que personne n'en avait la charge. Un représentant syndical a décrit pour sa part l'hôpital comme ayant perdu de vue les gens et leur importance.

Dans l'ensemble, beaucoup d'employés ont vu leur milieu de travail dégénérer en un milieu où régnait l'individualisme, des luttes intestines et de l'hostilité. Il était inévitable que des changements qui généraient de la peur, de la frustration et du stress finissent par saper le moral du personnel. Voilà pourquoi les employés sont devenus aigris envers la direction, le milieu de travail, voire leurs collègues et les syndicats. En toute logique, de tels sentiments sont de nature à nuire à l'engagement du personnel à l'égard de l'organisation et de ses initiatives en matière de qualité.

Méfiance

Lorsqu'on a confiance, on consent à rester vulnérable devant autrui dans la conviction que celui-ci est compétent, ouvert, fiable et soucieux de l'intérêt de l'autre (Mishra, Spreitzer et Mishra, 1998). D'après les données disponibles, un climat de méfiance s'était formé entre les employés de première ligne et la direction, entre les employés et plus encore entre les syndicats et les dirigeants. Le personnel croyait que la direction ignorait ce qui viendrait ensuite ou qu'elle le savait, mais ne voulait pas partager cette connaissance. Comme l'a dit un employé de l'hôpital, il ne peut y avoir de confiance puisque nous ne savons pas ce qui viendra ensuite, il n'y a pas de communication réelle.

Certains ont aussi affirmé que la direction disait une chose, mais en faisait une autre. Ainsi, elle leur a dit que la qualité du service était la priorité dans l'exercice de réingénierie, mais ils ont constaté que, en réalité, l'argent était l'enjeu principal. Le pire aux yeux d'un responsable syndical, c'est que les économies se sont soldées par une perte en ressources humaines, en humanité et en tissu social.

Les gestionnaires avaient l'impression de gérer au mieux dans des circonstances fort éprouvantes. Étant donné que les exercices de réduction des effectifs et de réingénierie étaient simultanés, les délais étaient très courts, et il n'y avait pas de directives claires, comme l'a signalé un gestionnaire. « Les choses allaient très vite. Ce qu'on disait au personnel à un moment pouvait avoir changé l'instant d'après, aussi les gens avaient-ils toujours l'impression qu'on leur cachait quelque chose ».

La qualité des relations patronales-syndicales peut influer sur les réactions du personnel aux initiatives de la direction. Dans une situation de réduction d'effectifs et de réingénierie, les droits et les territoires des syndicats se sont trouvés menacés par les pertes d'emplois et les tentatives des gestionnaires et des conseillers en vue de court-circuiter la convention collective. Les syndicats se sont également plaints que la direction ne les avait jamais associés à part entière aux activités en leur communiquant, par exemple, les renseignements nécessaires à une bonne prise de décision. Comme l'a avoué et expliqué un gestionnaire, une foule de décisions se sont prises de haut en bas pendant cette période de réduction des effectifs parce que le temps pressait. Lorsqu'il a été dit aux représentants des syndicats d'enlever leur chapeau syndical à la porte et de juger des propositions des équipes de réingénierie uniquement selon leur bien-fondé opérationnel et non pas selon leurs conséquences sur le plan des ressources humaines, ceux-ci ont pensé que la direction s'attaquait à leur mandat de représentation. De même, la direction, ne tenant pas compte des contraintes

organisationnelles, des intérêts acquis et des modes de fonctionnement des syndicats, a vu dans les comportements syndicaux (lenteur des décisions, etc.) des efforts concertés en vue de faire échouer l'exercice de réingénierie (Reshef et Lam, 1999). C'est ainsi que la direction est parvenue à la conclusion que les syndicats ne devaient pas être associés aux décisions concernant la réingénierie.

Enfin, la confiance des employés était faible. En général, ceux qui se cramponnaient à leur emploi en période de réduction d'effectifs ont dû faire valoir leurs droits d'ancienneté et supplanter des collègues. Ajoutons que certains employés, soupçonnés d'être complices des efforts de réduction des effectifs de la direction ont été mis à l'écart par leurs collègues.

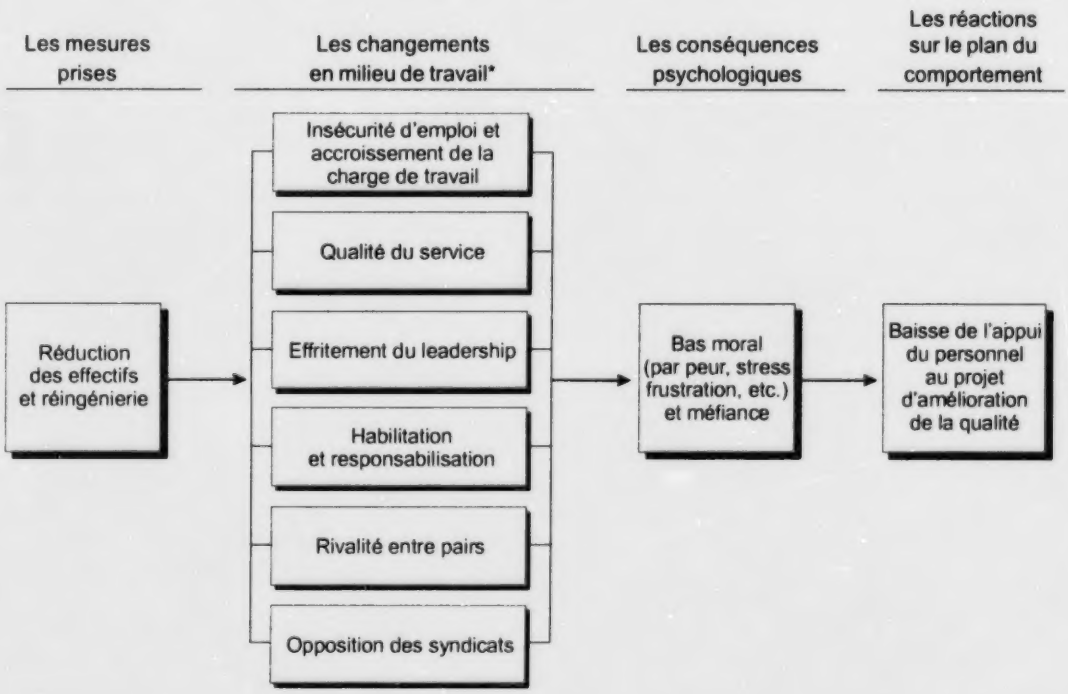
Le climat de méfiance au travail ainsi créé n'était pas propice aux efforts d'amélioration de la qualité, qui devraient s'ancrer dans des valeurs privilégiant la dignité de la personne et le pouvoir de l'action collective (Becker, 1993). Dans le présent cas, le manque de confiance s'est traduit par une hésitation de la direction à partager les pouvoirs et l'information et, de la part des syndicats et des employés, à collaborer avec les dirigeants à promouvoir le projet d'amélioration de la qualité.

Compatibilité des démarches d'amélioration de la qualité et de réduction des effectifs

Les constatations sont récapitulées au schéma 1. Ce modèle présente les diverses voies par lesquelles l'exécution simultanée de la réduction des effectifs et de la réingénierie peut influer sur l'appui donné par le personnel aux efforts visant à améliorer la qualité. Ces constatations ne sont peut-être pas propres à tous les milieux de travail, mais les facteurs de base qui ont un effet modérateur sur les relations sont d'une nature si générale qu'ils devraient s'appliquer ailleurs.

Schéma 1

Incidence de la réduction des effectifs et de la réingénierie sur l'appui donné au projet d'amélioration de la qualité



* Il y a aussi interaction entre la plupart des facteurs de changement en milieu de travail.

Dans le cas de l'hôpital de l'Université de l'Alberta, l'appui du personnel a souffert de la simultanéité des exercices d'amélioration de la qualité et de réduction des effectifs. Le principal argument est que, peu après les premiers licenciements, un grand nombre d'employés de première ligne ont associé les mesures d'amélioration de la qualité aux mesures de réduction des effectifs. Aux yeux du personnel et des syndicats, toute distinction entre les deux démarches devenait vaine. Au cours de diverses entrevues avec des représentants syndicaux et des employés, les gens disaient : « la réingénierie est un moyen plutôt qu'une fin, le moyen par lequel la direction entend réduire le budget de l'hôpital ». Pour les employés et les syndicats, la gestion de la qualité totale et la réingénierie avaient dégénéré en 1995-1996 en un exercice artificiel visant à faciliter la réduction des effectifs et à éliminer les syndicats. Un responsable syndical a résumé l'expérience en disant que, en réalité, l'exercice se limitait à faire faire plus de travail aux gens sans augmenter leur salaire ni leurs pouvoirs, c'est-à-dire à leur donner plus de responsabilités, mais pas plus de pouvoirs.

En revanche, du point de vue de la direction, les licenciements étaient dus à des compressions budgétaires survenues à l'improviste qui n'avaient rien à voir avec le projet de réingénierie. Un gestionnaire a souligné la grande différence, la très grande différence entre la réduction des coûts comme but et comme résultat.

Même si certains employés savaient que les démarches visant l'amélioration de la qualité et celles visant la réduction des effectifs étaient distinctes, comme les résultats, eux, se confondaient, cela a incité bien des gens à soupçonner l'existence d'un rapport de causalité entre ces deux types de mesures. Pour les employés, l'important c'était les conséquences, la nouvelle réalité, et non pas les aspects philosophiques ou théoriques des démarches. Étant incapables de faire la distinction entre les résultats des deux initiatives, ils ont aussi pris en grippe la démarche d'amélioration de la qualité. Comme un chef d'équipe de conception l'a affirmé, si les gens résistent tant au changement, c'est qu'ils redoutent que leur emploi soit en jeu. Les initiatives en matière de qualité reposent sur un changement de culture, une volonté générale de s'engager dans une nouvelle voie. Il faut que les gens travaillent sans peur et soient libres de cultiver leur vision de la qualité comme ils jugent devoir le faire (Aguayo, 1990; Delavigne et Robertson, 1994). Ce qui se dégage en général des entrevues, c'est que, après ces changements massifs, encore plus de gens travaillaient pour le chèque de paie, et non pas parce qu'ils demeuraient loyaux à l'entreprise. Certains disaient : « je fais de mon mieux et c'est tout ce que je peux faire ».

Ces constatations montrent ici que les mesures de réduction des effectifs et d'amélioration de la qualité sont foncièrement incompatibles si elles s'accompagnent des phénomènes suivants :

(a) absence d'une culture bien établie d'amélioration de la qualité, les employés se trouvant alors incapables de distinguer les effets de chaque démarche;

(b) rapidité des réductions d'effectifs qui limite le temps nécessaire pour analyser systématiquement et mettre en application les recommandations visant l'amélioration de la qualité;

(c) relations patronales-syndicales d'affrontement où les droits acquis des syndicats sont constamment menacés;

(d) piètre exécution d'une des démarches ou des deux à cause de facteurs comme une mauvaise communication ou le manque de respect témoigné aux employés visés par les mesures de licenciement.

Il faudra cependant d'autres recherches pour déterminer si les deux initiatives pourraient mieux s'harmoniser dans d'autres cadres de travail.

Conclusion

L'analyse qui précède incite les organisations à la prudence lorsqu'elles prévoient combiner des mesures visant la réduction des effectifs et d'autres visant l'amélioration de la qualité afin de stimuler leur compétitivité. Il peut s'ensuivre des conséquences fâcheuses sur le plan des ressources humaines : ambiguïté des rôles, conflits, démoralisation, etc. Ces effets nuiront non seulement à l'appui donné à la démarche d'amélioration de la qualité, mais aussi à l'engagement et à la productivité du personnel et au maintien des compétences en général. Dans ce cas, il n'y a pas que les nombreux employés qui perdent leur emploi, mais aussi les autres qui n'ont plus confiance dans le système et quittent de leur plein gré. Il est possible que les coûts en ressources humaines liés à la réalisation simultanée de la

réduction des effectifs et de l'exercice de réingénierie viennent compromettre l'obtention des avantages financiers attendus. Dans la présente étude de cas, on a procédé unilatéralement aux compressions budgétaires et diminué les dépenses en conséquence. Ce n'est pas nécessairement dire que l'hôpital faisait plus avec moins. Il se pourrait fort bien qu'il ait fait moins avec moins, car bien des actes médicaux ont été retardés ou annulés au détriment des malades. Au cours des années qui ont suivi, des fonds ont été réinjectés dans le système de santé une fois que la situation budgétaire du gouvernement provincial s'est améliorée. Cela a été fait apparemment en vue de régler les problèmes causés par les grandes compressions du passé. Même si la réduction des effectifs et la réingénierie ont atteint leur objectif du « plus avec moins » à court terme, il n'est pas facile d'estimer les coûts à long terme sur le plan des ressources humaines. Ainsi, aucun prix n'a été associés aux erreurs commises à cause de la surcharge de travail ou du manque de compétence à la suite de l'adoption du régime de polyvalence des employés. On ignore toujours les répercussions à long terme sur les relations patronales-syndicales.

Il y a néanmoins des circonstances qui requièrent la prise simultanée de mesures visant l'amélioration de la qualité et la réduction des effectifs. Comme les employés ont de la difficulté à faire la distinction entre ces deux démarches, des efforts devraient être fait pour contrôler les conséquences humaines des réductions d'effectifs et du réaménagement des méthodes de travail. Un membre de la haute direction de l'hôpital a admis rétrospectivement que les auteurs d'exercices de réingénierie (en milieu hospitalier ou autre) ont encore beaucoup à apprendre sur l'aspect humain d'une telle démarche. Ainsi, les gens qui perdent leur emploi devraient être traités avec dignité et respect et se voir offrir des services et des ressources suffisants dans la recherche d'un nouvel emploi. De même, il serait nécessaire de s'occuper des employés qui survivent à la réduction des effectifs, reconnaître et régler leurs problèmes, ce qui devrait atténuer les manifestations du syndrome du survivant, qu'il s'agisse de peur, d'anxiété, de stress ou de culpabilité (Brockner, 1988).

Les mesures d'amélioration de la qualité portent fruit dans la terre nourricière d'une libre communication et d'un partage de l'information (Blackburn et Rosen, 1993; Bowen et Lawler, 1992). En période de changement, ce sont là les meilleurs moyens de chasser les rumeurs et les vaines suppositions. Si les plans de réduction des effectifs sont communiqués à l'avance, le personnel aura plus aisément l'impression que l'organisation veille à son bien-être et sera plus enclin à accepter les pertes d'emplois (Eby et Buch, 1998). En fait, certaines des personnes interrogées ont dit que la résistance aurait sans doute été moindre si le budget de l'hôpital avait été connu et si des renseignements plus à jour avaient été communiqués aux syndiqués et aux membres des équipes. La communication est d'autant plus importante que les employés sont appelés à jouer un rôle dans tout changement aux méthodes de travail en prenant des mesures en vue d'améliorer la qualité.

Il faut aussi dire que des réductions d'effectifs soigneusement planifiées peuvent diminuer la qualité de vie au travail. Les conflits entre pairs sont peut-être inévitables dans une période de licenciements, mais ils seront sans doute moins nombreux si la gestion communique mieux, justifie convenablement les compressions et adopte des politiques et des façons de faire équitables et logiques.

L'opposition syndicale est une difficulté qui pourrait subsister à long terme. Si les syndicats sont associés dès le départ à la démarche d'amélioration de la qualité en reconnaissant leurs contraintes organisationnelles et opérationnelles et la légitimité de la négociation collective dans un désir de tenir compte des droits syndicaux acquis et en faisant de ces mêmes syndicats des partenaires de la prise de décisions, on aura peut-être trouvé quelques-unes des façons de vaincre cette opposition. Toutefois, vu les objectifs foncièrement opposés des deux parties, ce qui peut être affirmé avec certitude, c'est qu'on provoquera la résistance des syndicats en ne prenant pas de telles mesures. Et même si on le fait, rien ne garantit que la résistance syndicale sera moins vive. Un responsable syndical s'est dit pessimiste à cet égard : « dans le meilleur des mondes, je serais à la même table que la direction en tant que partenaire égal, mais les choses ne se feront jamais de cette façon, du moins pas dans les grands établissements, en tout cas pas avec un gouvernement qui tient les cordons de la bourse ».

Bibliographie

AGUAYO, Rachael. *Dr. Deming: The American Who Taught the Japanese about Quality*, New York, Simon and Schuster, 1990.

BECKER, Selwyn W. « TQM Does Work: Ten Reasons Why Misguided Attempts Fail », *Management Review*, vol. 82, nº 5 (mai 1993), p. 30-33.

BLACKBURN, Richard et Benson ROSEN. « Total Quality and Human Resources Management: Lessons Learned from Baldrige Award-winning companies », *Academy of Management Executive*, vol. 7, nº 3 (1993), p. 49-66.

BOWEN David E. et Edward E. LAWLER III. « Total Quality-Oriented Human Resources Management », *Organization Dynamics*, vol. 20, nº 4 (1992), p. 29-41.

CASCIO, Wayne R. « Downsizing: What Do We Know? What Have We Learned? », *Academy of Management Executive,* vol. 7, nº 1 (1993), p. 95-104.

DELAVIGNE Kenneth T. et J. Daniel ROBERTSON. *Deming's Profound Changes: When Will the Sleeping Giant Awaken?*, Englewood Cliffs (New Jersey), PTR Prentice Hall, 1994.

EBY Lillian T. et Kimberly BUCH. « The Impact of Adopting an Ethical Approach to Employee Dismissal during Corporate Restructuring », *Journal of Business Ethics*, vol. 17, nº 12 (1998), p. 1253-1264.

FRAZEE, Valerie. « Morale is an Issue at Home and Abroad », *Workforce*, vol. 76, nº 7 (1997), p. 16.

HAMMER, Michael et James CHAMPY. *Le reengineering : réinventer l'entreprise pour une amélioration spectaculaire des performances,* Paris, Dunod, 1993.

MCDONNELL, John F. « Learning to Think in Different Terms: TQM & Restructuring at McDonnell Douglas », *Executive Speeches*, vol. 8, nº 6 (juin/juillet 1994), p. 25-29.

MESSMER, Max. « Rightsizing, Not Downsizing », *Industry Week*, vol. 241, nº 15 (août 1992), p. 23-26.

MILLER, William Johnson. « A Working Definition for TQM Researchers », *Journal of Quality Management*, vol. 1, nº 2 (1996), p. 149-159.

MISHRA, Karen E., Gretchen M. SPREITZER et Aneil K. MISHRA. « Preserving Employee Morale during Downsizing », *Sloan Management Review*, vol. 39, nº 2 (1998), p. 83-95.

NISSEN, Mark E. « A Focused Review of the Reengineering Literature: Expert Frequently Asked Questions », *Quality Management Journal*, vol. 3 (1996), p. 52-66.

RAMSEY, Robert D. « Employee Morale: Does It Matter Anymore? », *Supervision*, vol. 58, nº 9 (1997), p. 6-8.

RESHEF, Yonatan et Helen LAM. « Union Responses to Quality Improvement Initiatives: Factors Shaping Support and Resistance », *Journal of Labor Research,* vol. 20, nº 1 (hiver 1999), p. 111-131.

STABLER, Jocelyn D. et Peggy S. SULLIVAN. « Downsizing using TQM Philosophy and Tools », *Tapping the Network Journal,* vol. 5, nº 1 (printemps 1994), p. 15-19.

STANIFORTH, David. « To Restructure or Not? That is the Managerial Question », *The TQM Magazine*, vol. 6, nº 5 (1994), p. 28-31.

SULLIVAN, Peggy S. « Downsizing with TQM? », *The Journal for Quality and Participation*, vol. 17, nº 2 (1994), p. 84-89.

L'EFFICACITÉ DES COMITÉS MIXTES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ET DE LA FORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ POUR RÉDUIRE LES BLESSURES ET LES ACCIDENTS MORTELS DANS LES USINES DE PRODUITS FORESTIERS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Stephen J. Havlovic
University of Wisconsin, Whitewater

Steven L. McShane
University of Western Australia

En Colombie-Britannique, les accidents graves sont plus nombreux dans l'industrie des produits forestiers que dans toute autre industrie de la province. Les réclamations pour incapacité permanente représentent un pourcentage important des réclamations présentées par les travailleurs de cette industrie. Même s'ils sont moins nombreux qu'il y a quelques décennies, des accidents mortels continuent de se produire. Ce constat ne vaut pas seulement pour la Colombie-Britannique; ailleurs, l'industrie des produits forestiers affiche également un taux plus élevé d'accidents et de blessures mortelles. Par exemple, aux États-Unis, le taux d'accidents dans les scieries et dans les usines de produits du bois est plus du double du taux moyen d'accidents dans l'ensemble du secteur privé.

Pendant la majeure partie du XX^e siècle, les dirigeants du gouvernement et de l'industrie de cette province ont tenté de minimiser les pertes de l'industrie forestière qui avaient un lien avec les questions de santé et de sécurité au travail. Depuis 1916, la Workers' Compensation Act de Colombie-Britannique confie à la Workers' Compensation Board (la Commission des accidents du travail) la responsabilité de prévenir les accidents dans l'industrie forestière, ce qui comprend des fonctions d'exécution de la loi et d'aide à la formation. En 1920, des modifications apportées à la Loi ont eu pour effet d'obliger chaque usine de fabrication, chaque atelier ou chaque camp forestier comptant 50 employés ou plus à se doter d'un comité de la sécurité. Cette obligation a par la suite été étendue aux établissements comptant 20 employés ou plus. En 1944, la Workers' Compensation Board de Colombie-Britannique a augmenté le niveau de responsabilité conjointe des travailleurs et des patrons dans le cadre de ces comités. Toujours en 1944, le rapport annuel de la Commission contient l'affirmation suivante : « Reconnaissant que les travailleurs ont le droit de participer au travail de prévention des accidents, la Commission a fait paraître une directive obligeant les comités de la sécurité à être composés d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des employés » (Workers' Compensation Board, 1944, p. 5-6). Cependant, le seul pouvoir que possèdent ces comités est celui de formuler des recommandations en matière de sécurité.

Le système de responsabilité interne

Grâce à la philosophie du « système de philosophie interne », la Colombie-Britannique a fait figure de chef de file dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail. L'idée de base qui sous-tend cette philosophie est que la responsabilité quotidienne des questions touchant la santé et la sécurité au travail doit être confiée conjointement aux employés et aux patrons. Les représentants du gouvernement ne doivent intervenir que dans les cas où les parties sont incapables de résoudre les problèmes de santé et de sécurité de leur milieu ou négligent de réagir comme il le faut devant des violations des normes gouvernementales. Aujourd'hui, le système de responsabilité interne est le fondement des lois qui régissent la santé et la sécurité au travail dans plusieurs pays européens et d'Amérique du Nord.

L'une des principales raisons pour retirer aux inspecteurs du gouvernement la responsabilité des questions relatives à la santé et à la sécurité pour la confier aux travailleurs et aux employeurs tient au fait que le milieu de travail peut ainsi être surveillé régulièrement par les personnes qui en connaissent mieux le fonctionnement et tirent le plus d'avantages de conditions améliorées. Par surcroît, en faisant appel aux inspecteurs gouvernementaux uniquement

— Cet article est un résumé d'un rapport présenté à la Workers' Compensation Board de Colombie-Britannique en novembre 1997.

dans les cas où leur expertise ou leurs services de médiation sont requis, les interventions directes du gouvernement sont réduites au strict minimum et les coûts de celles-ci sont considérablement diminués pour les contribuables.

Les comités mixtes de santé et de sécurité et la formation en matière de santé et de sécurité sont deux éléments importants du système de responsabilité interne. En Colombie-Britannique, ces comités mixtes sont composés d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de l'employeur. Même s'ils sont exclusivement consultatifs dans la plupart des milieux de travail, ces comités sont censés jouer un rôle important dans la surveillance des lieux de travail, dans l'identification des risques, dans les enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, dans le traitement des plaintes des employés en matière de santé et de sécurité, ainsi que dans l'élaboration et la promotion de consignes de santé et de sécurité.

La formation en matière de santé et de sécurité est un élément indispensable du système de responsabilité interne puisque les membres des comités ne peuvent prendre de décisions valables que s'ils sont bien renseignés sur les questions touchant la santé et la sécurité. L'importance de cette formation est d'autant plus grande que les employés ont « le droit de connaître » les dangers qui existent dans leur milieu de travail et également celui d'être convenablement informés de ce qu'ils doivent faire pour ne pas courir de risques inutiles.

L'objet de l'étude

Les avantages et les limites du système de responsabilité interne ont été largement débattus, mais peu d'études se sont intéressées à la façon dont le système de responsabilité se traduit concrètement dans la pratique. De plus, la plupart des études portent habituellement sur les activités de formation et les activités des comités mixtes de santé et de sécurité dans plusieurs industries sans contrôler adéquatement les tâches, les technologies et les structures organisationnelles propres aux différents secteurs de l'économie. Par conséquent, les résultats sont soit très généraux ou encore non concluants.

La présente étude avait principalement pour objet d'accroître notre compréhension de ce que peuvent faire les comités de santé et de sécurité, les activités de formation en matière de santé et de sécurité, et certaines initiatives des dirigeants d'entreprises pour réduire les accidents mortels et les accidents entraînant une incapacité dans les usines de produits forestiers de la Colombie-Britannique. Elle visait également à dégager les caractéristiques des sociétés et des usines, qui contribuent à créer un environnement de travail plus sécuritaire et à abaisser les taux de blessures chez les travailleurs.

La population sondée comprend toutes les usines de produits forestiers en Colombie-Britannique dans les catégories suivantes : pâtes et papiers, rabotage, scieries et bardeaux. Une enquête par questionnaire a été réalisée au cours de l'année 1995 et s'est poursuivie au début de 1996[1]. Le taux de réponse a été de 106 gestionnaires et 59 employés, représentant 137 usines.

Les résultats préliminaires

Les taux d'accidents

Le tableau 1 indique que les usines étudiées ont déclaré, en moyenne, 82,97 accidents mineurs par tranche de 100 années-personnes. Leur taux moyen d'accidents graves s'élevait à 15,69 par 100 années-personnes. La corrélation positive entre ces taux d'accidents donne à penser que les usines dont le taux d'accidents mineurs est plus élevé sont

Tableau 1

Accidents mineurs et graves

Genre d'accident	Nombre d'usines	Moyenne par 100 années-personnes
Accident mineur	111	82,9680
Accident grave	104	15,6907

[1] Le taux d'accidents ont également été enregistrés pendant l'année 1994.

plus susceptibles d'enregistrer également un plus fort taux d'accidents graves. Une analyse de la variance n'a révélé aucun écart important entre le taux d'accidents mineurs et le taux d'accidents graves selon le genre d'usine.

Dans les usines qui ont répondu à l'enquête, en 1994, le taux de mortalité s'élevait à 0,0064 par 100 travailleurs-année avec deux incidences survenues en 1994.

1. Les comités mixtes de santé et de sécurité

En bref

- *Presque toutes les usines qui ont participé à l'enquête possèdent des comités mixtes de santé et de sécurité, qui tiennent des réunions périodiques et en rédigent des comptes rendus.*
- *Presque toutes les usines communiquent aux employés les résultats des réunions de leurs comités mixtes de santé et de sécurité, le plus souvent en affichant les procès-verbaux des rencontres. Les accidents graves sont moins nombreux dans les usines qui affichent les procès-verbaux des réunions.*
- *Les représentants des employés et de l'employeur consacrent entre 6 et 7 heures par mois aux affaires du comité de santé et de sécurité et siègent en moyenne depuis près de deux ans au comité.*
- *Dans l'ensemble, les représentants des employés et de l'employeur ont de bons rapports entre eux. Les usines dans lesquelles les membres du comité mixte de santé et de sécurité ont de meilleurs rapports enregistrent des taux moindres d'accidents mineurs.*
- *Les usines dans lesquelles le comité mixte tient des réunions plus longues, rédige des comptes rendus des rencontres et les fait parvenir à la Workers' Compensation Board enregistrent des taux plus faibles d'accidents graves.*
- *La plupart des comités mixtes de santé et de sécurité ont la responsabilité d'inspecter les lieux de travail, d'enquêter sur les accidents, de déterminer les causes des blessures subies au travail et de réviser les programmes et pratiques des usines en matière de santé et de sécurité au travail.*
- *Les représentants de la santé et de la sécurité estiment que leurs comités de la sécurité sont passablement efficaces pour ce qui est d'élever le niveau de connaissance des questions touchant la santé et la sécurité, d'améliorer la sécurité au travail et de réduire les risques. Une corrélation existe entre les comités plus efficaces et les taux d'accidents mineurs.*
- *Dans les usines, des inspections de santé et de sécurité ont lieu en moyenne une fois par mois et sont effectuées presque exclusivement par les membres du comité mixte.*
- *La Workers' Compensation Board effectue des inspections dans les usines à peu près à tous les six mois et les représentants des employés qui siègent au comité accompagnent presque toujours l'inspecteur de la Commission lors de ces inspections.*

Structure, représentation et politique en matière de sécurité

Des renseignements ont été recueillis auprès des usines participantes concernant la structure et la représentation des comités mixtes de santé et de sécurité, ainsi que leur politique en matière de sécurité. Le tableau 2 présente des statistiques descriptives pour ces variables. La quasi-totalité des usines (93 %) possèdent des comités mixtes. Chaque usine compte en moyenne quatre comités actifs; le plus ancien de ces comités a été créé en 1945, mais bon nombre d'entre eux ont vu le jour autour de 1980. Près de la moitié des usines (46 %) ont aussi des sous-comités. La qualité générale des politiques écrites des usines en matière de santé et de sécurité est bonne (3,95 sur une échelle de cinq points).

Les représentants des employés et des patrons consacrent entre six et sept heures par mois aux questions concernant la santé et la sécurité. En moyenne, les représentants des employés et ceux des employeurs siègent respectivement 22 et 24 mois au comité mixte.

Tableau 2

La structure et la représentation des comités mixtes de santé et de sécurité

Caractéristiques	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Qualité de la politique écrite en matière de santé et de sécurité	3,95	0,91	140	1	5
❶ L'usine possède-t-elle des comités mixtes actifs?	1,93	0,26	162	1	2
Nombre de comités actifs	4,11	5,04	139	1	25
Année au cours de laquelle un comité mixte a été créé pour la première fois	79,74	11,50	74	45	96
❶ Les comités mixtes ont-ils des sous-comités?	1,46	0,50	91	1	2
Nombre de sous-comités actifs	4,74	5,24	34	1	30
Nombre moyen de mois pendant lesquels les représentants de l'*employé* ont siégé au comité	21,79	13,25	57	12	60
Nombre moyen de mois pendant lesquels les représentants de l'*employeur* ont siégé au comité	24,40	16,96	72	3	60
Nombre moyen d'heures que les représentants *des employés* consacrent chaque mois aux affaires du comité	6,34	10,93	58	1	80
Nombre moyen d'heures que les représentants de *l'employeur* consacrent chaque mois aux affaires du comité	6,74	9,19	90	1	80

❶ 1=Non; 2=Oui

Les rapports entre les représentants

Selon les sources écrites des organisations, les activités des comités et des équipes donnent de meilleurs résultats lorsque les participants font preuve de coopération et se témoignent de la confiance, de l'obligeance et un respect mutuel. Malgré qu'il soit difficile de mesurer objectivement ces attitudes, les auteurs de l'étude ont demandé aux participants d'évaluer la qualité de leurs rapports (1=Mauvais; 5=Excellents). Comme l'indique le tableau 3, il existe généralement de bons rapports entre les représentants

Tableau 3

Les rapports entre les représentants de l'employeur et les représentants des employés qui siègent au comité mixte

Type de rapports	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Conflictuels ou coopératifs	3,99	0,94	150	1	5
Pas de respect mutuel ou bon respect mutuel	4,01	0,94	147	1	5
Absence de confiance ou confiance	3,77	0,99	146	1	5
Hostiles ou obligeants	4,16	0,83	146	1	5
Rapports actuels	3,99	0,87	151	1	5

des employés et ceux de l'employeur (3,99 sur une échelle de cinq points) aux chapitres de la coopération, du respect, de la confiance et de l'obligeance. Toutefois, ces rapports sont moins agréables dans certaines usines.

Les réunions

Les auteurs de l'étude ont posé plusieurs questions au sujet des activités entourant les réunions aux représentants des employés et des employeurs qui font partie des comités de santé; ces questions portaient entre autres sur les calendriers des rencontres, sur les ordres du jour et sur les recommandations formulées à ces occasions. Le tableau 4 présente les renseignements ainsi obtenus. Tous les répondants affirment que leur usine tient des réunions à date fixe et 97 % des comités se réunissent à tous les mois. Ces comités ont tenu entre deux et trente-six réunions dont la durée moyenne était de 2,23 heures. La plupart des présidents ou coprésidents (68 %) ont le pouvoir de convoquer une rencontre. Il est moins usuel que les membres représentant l'employeur (42 %) et les employés (34 %) aient la capacité de convoquer une réunion. Toutefois, pour ce qui est d'établir l'ordre du jour des réunions, les représentants des employés (64 %) ont presque autant d'influence que les présidents ou

Tableau 4

Les caractéristiques des réunions que tiennent les comités mixtes de santé et de sécurité

Caractéristiques	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Les réunions ont lieu à date fixe	2,00	0,00	59	2	2
Fréquence des réunions	12,51	4,08	148	2	36
Durée d'une réunion classique	2,23	1,67	151	1	8
Intervalle habituel entre les réunions	1,97	0,18	58	1	2
❶ Le président ou le coprésident peut convoquer une réunion	0,68	0,47	59	0	1
❶ Tout représentant de l'employeur peut convoquer une réunion	0,42	0,50	59	0	1
❶ Tout représentant des employés peut convoquer une réunion	0,34	0,48	59	0	1
❶ Le président ou le coprésident établit l'ordre du jour	0,66	0,48	59	0	1
❶ Tout représentant de l'employeur peut établir l'ordre du jour	0,54	0,50	59	0	1
❶ Tout représentant des employés peut établir l'ordre du jour	0,64	0,48	59	0	1
❷ L'ordre du jour écrit est distribué avant la réunion	3,53	1,64	150	1	5
❷ Des comptes rendus des réunions sont rédigés	4,89	0,48	153	2	5
❷ Les comptes rendus des réunions sont envoyés à la Workers' Compensation Board	3,98	1,64	148	1	5
❷ Les membres des comités règlent les problèmes à l'unanimité plutôt que par vote	4,19	0,94	152	1	5
❷ Des dates sont fixées pour la mise en œuvre des recommandations	3,84	1,03	152	1	5
❷ Des plans d'action sont joints aux recommandations	3,59	1,18	152	1	5

❶ 0=Faux; 1=Vrai ❷ 1=Jamais; 5=Toujours

coprésidents (64 %). Un peu plus de la moitié des représentants des employeurs (54 %) déclarent qu'ils peuvent déterminer l'ordre du jour. Plus de la moitié des comités (3,53 sur une échelle de cinq points) distribuent un ordre du jour écrit avant leurs réunions.

Presque tous les comités (4,89 sur une échelle de cinq points) conservent des comptes rendus écrits de leurs réunions. Près de 80 % d'entre eux (3,98 sur une échelle de cinq points) envoient ces comptes rendus à la Workers' Compensation Board. La majorité des questions sont réglées à l'unanimité plutôt que par vote. La majorité des recommandations s'accompagnent de dates précises ainsi que de plan d'action pour leur mise en œuvre. En résumé il semble que ces comités rédigent des procès-verbaux, élaborent des recommandations et règlent les problèmes à l'amiable.

Les corrélations entre les caractéristiques des réunions et le nombre d'accidents mineurs ou graves correspondaient généralement aux prévisions, mais quelques-unes d'entre elles seulement étaient statistiquement significatives. Les usines dans lesquelles les réunions des comités sont plus longues affichent un taux plus faible d'accidents graves. Celles qui tiennent des comptes rendus de leurs réunions et les transmettent à la Workers' Compensation Board ont également un taux moindre d'accidents graves.

La communication des résultats des réunions

Afin de tenir les employés et les patrons au courant des changements en matière de santé et de sécurité, les comités sont encouragés à leur communiquer les résultats de leurs réunions. Les pratiques de communication des usines sondées sont présentées au tableau 5. Le total des pourcentages indiqués est supérieur à 100 parce que la plupart des usines ont recours à plus d'une activité de communication. Quatre-vingt-dix pour cent des usines étudiées affichent les comptes rendus des réunions. De surcroît, 30 % d'entre elles les envoient directement aux employés et 61 % les transmettent directement à l'employeur. Vingt-trois pour cent des usines utilisent des bulletins d'information et 40 % communiquent les résultats des réunions de leurs comités lors des rencontres avec les employés. Seulement 3 % des usines étudiées n'informent pas officiellement leurs employés des activités de leurs comités de santé et de sécurité. Il y a moins d'accidents graves dans les usines qui affichent les comptes rendus en milieu de travail. Aucune des autres variables ayant trait à la communication ne présente un lien significatif avec les taux d'accidents mineurs ou graves.

Les responsabilités des comités

Le tableau 6 indique que les comités assument habituellement des responsabilités importantes en ce qui a trait aux inspections des lieux de travail; ils accompagnent les inspecteurs du gouvernement, ils

Tableau 5

Les comptes rendus des réunions des comités mixtes de santé et de sécurité

Moyens de communication	Moyenne[1]	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Affichage en milieu de travail	0,90	0,33	153	0	1
Distribution aux employés	0,30	0,46	153	0	1
Distribution à la direction	0,61	0,49	153	0	1
Description dans un bulletin d'information ou une note de service	0,23	0,42	153	0	1
Description lors des réunions des employés	0,40	0,49	153	0	1
Autres méthodes officielles de communication	0,09	0,29	153	0	1
Aucune communication officielle	0,03	0,18	153	0	1

[1] 0=Non; 1=Oui

Tableau 6

Les responsabilités des comités mixtes de santé et de sécurité

Description	Moyenne[1]	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Inspecter les lieux de travail	1,11	0,32	152	1	2
Accompagner les inspecteurs du gouvernement	1,36	0,65	152	1	3
Examiner les rapports d'inspection du gouvernement	1,52	0,71	151	1	3
Examiner les technologies nouvelles, etc., avant leur utilisation	1,85	0,71	149	1	3
Revoir les programmes ayant trait aux matières dangereuses	1,72	0,69	150	1	3
Examiner les programmes et pratiques des usines en matière de santé et de sécurité	1,27	0,46	151	1	3
Se renseigner sur les autres programmes de l'usine en matière de sécurité	1,89	0,69	150	1	3
Se renseigner sur les risques existants dans le milieu de travail	1,45	0,57	152	1	3
Faire enquête sur les accidents	1,09	0,29	152	1	2
Procéder à des analyses de la sécurité et des risques au travail	1,58	0,72	151	1	3
Élaborer des programmes de formation en santé et sécurité à l'intention des employés	1,77	0,64	151	1	3
Élaborer des programmes de formation en santé et sécurité à l'intention de l'employeur	2,25	0,72	149	1	3
Surveiller les pratiques des entrepreneurs en matière de santé et de sécurité	1,95	0,72	151	1	3
Déterminer les causes des blessures subies en milieu de travail	1,18	0,42	151	1	3

[1] 1=Grave; 2=Mineur; 3=Aucun

revoient les programmes de santé et de sécurité de l'usine, ils se renseignent sur les risques existants, ils font enquête sur les accidents et ils déterminent les causes des blessures subies en milieu de travail.

Seulement deux des responsabilités des comités ont été associés aux taux d'accidents mineurs et graves. Il y a moins d'accidents graves dans les usines où ce sont les comités qui déterminent les causes des blessures au travail. Cependant, les taux d'accidents graves sont plus élevés dans les usines où les comités participent à la révision des programmes ayant trait aux matières dangereuses. Cette corrélation existe probablement lorsque les entreprises dans lesquelles des accidents graves se sont produits tentent de réduire ces problèmes en sollicitant l'aide du comité pour revoir le programme sur les matières dangereuses.

L'efficacité perçue des comités

Les participants étaient invités à évaluer la mesure dans laquelle leur comité de sécurité est un organe décisionnel plutôt qu'un comité consultatif ou d'information (voir le tableau 7). Selon les réponses obtenues, près de la moitié des comités sont des comités décisionnels et un tiers sont des comités consultatifs. Les autres se décrivent eux-mêmes comme des comités d'information. Les participants devaient également estimer l'efficacité de leur comité eu égard à plusieurs aspects. Pour chaque aspect, une cote d'efficacité allant de passable à bonne était attribuée aux comités. Selon les répondants-employés, environ 75 % des recommandations des comités sont mises en application et presque tous les répondants ont déclaré que les comités de santé

Tableau 7

L'efficacité perçue des comités mixtes de santé et de sécurité

Indicateurs	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
❶ Autorité/pouvoir du Comité	1,73	0,77	151	1	3
Pourcentage des recommandations mises en application	76,70	23,85	56	5	100
Aide à faire respecter les règlements de la Workers' Compensation Board (1=Oui; 2=Non)	1,05	0,22	58	1	2
❷ Amélioration de la sécurité et de la prévention des accidents	3,64	0,92	152	1	5
❷ Réduction des risques potentiels pour la santé et la sécurité	3,85	0,86	153	1	5
❷ Obtention des changements nécessaires	3,70	0,93	153	1	5
❷ Amélioration des connaissances des employés en matière de santé et de sécurité	3,58	0,93	151	1	5
❷ Amélioration des connaissances des employeurs en matière de santé et de sécurité	3,47	1,02	152	1	5
❸ Efficacité (score composite)	3,65	0,72	153	1,60	5,00
❸ Efficacité (globale)	2,23	0,88	152	1	4

❶ 1=Prise de décisions; 2=Conseil 3=Partage de l'information
❷ 1=Faible; 5=Excellente ❸ 1=Extrêmement bonne; 4=Pas très bonne

et de sécurité avaient aider à faire respecter les règlements édictés par la Workers' Compensation Board.

Il existe plusieurs liens importants entre l'efficacité perçue des comités et les taux d'accidents mineurs. Tel que prévu, les entreprises dans lesquelles les comités sont perçus comme plus efficaces affichent un taux moindre d'accidents mineurs. Les taux plus faibles d'accidents graves sont reliés à la capacité d'obtenir que les changements jugés nécessaires soient apportés à l'équipement, au matériel et aux pratiques de travail. De plus, les taux moins élevés d'accidents de graves semblent avoir un lien avec le fait que les comités sont des organes décisionnels plutôt que des organes consultatifs ou d'information. Une meilleure application des recommandations a aussi une corrélation avec des accidents mineurs moins fréquents.

Les inspections et les enquêtes

Tous les représentants des comités de sécurité ont été interrogés au sujet des inspections et des enquêtes. Les résultats descriptifs, présentés au tableau 8, indiquent, qu'en moyenne, des inspections de santé et de sécurité sont effectuées à tous les mois. Il est relativement rare que des personnes autres que les membres du comité participent à ces inspections. Dans la plupart des usines, les membres des comités, représentants des employés et de l'employeur, reçoivent des comptes rendus écrits des inspections. Dans plus de la moitié des usines, les membres de la direction qui ne font pas partie du comité reçoivent aussi copie du rapport d'inspection.

Les répondants qualifient les comités d'efficaces (3,91 sur une échelle de cinq points) pour repérer les risques d'accidents du travail lors des inspections. En moyenne, les enquêtes sur les accidents débutent entre un et trois jours après l'événement. Les représentants des employés participent presque toujours aux enquêtes (3,59 sur une échelle de quatre points) sur les accidents mortels ou sur les accidents ayant causé des blessures graves aux travailleurs.

En moyenne, la Workers' Compensation Board effectue des inspections dans les usines à peu près à

Tableau 8

Les inspections et les enquêtes concernant la santé et la sécurité au travail

Caractéristiques	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
❶ Fréquence des inspections de santé et de sécurité	2,01	0,65	153	1	6
❷ Un représentant des employés participe aux inspections	0,93	0,25	59	0	1
❷ Un représentant de l'employeur participe aux inspections	0,86	0,35	59	0	1
❷ D'autres gestionnaires participent aux inspections	0,12	0,33	59	0	1
❷ D'autres employés participent aux inspections	0,19	0,39	59	0	1
❷ D'autres représentants syndicaux participent aux inspections	0,10	0,30	59	0	1
❷ Le rapport d'inspection est envoyé au représentant des employés	0,83	0,38	59	0	1
❷ Le rapport d'inspection est envoyé au représentant de l'employeur	0,86	0,35	59	0	1
❷ Le rapport d'inspection est envoyé à d'autres gestionnaires	0,54	0,50	59	0	1
❷ Le rapport d'inspection est envoyé à d'autres employés	0,31	0,46	59	0	1
❷ Le rapport d'inspection est envoyé à d'autres représentants syndicaux	0,15	0,36	59	0	1
❷ Aucun rapport d'inspection n'est rédigé	0,00	0,00	59	0	1
❸ Efficacité des inspections pour repérer les risques d'accidents	3,91	0,87	151	1	5
❹ À quel moment débute l'enquête sur les accidents?	1,77	0,76	57	1	5
❺ La mesure dans laquelle le représentant des employés participe à l'enquête sur les accidents	3,59	0,79	59	1	4
❻ La fréquence des inspections de la Workers' Compensation Board dans l'usine	2,34	0,98	152	1	4
❼ La mesure dans laquelle le représentant des employés accompagne l'inspecteur de la Workers' Compensation Board	3,58	0,76	151	1	4

❶ 1=Chaque semaine; 6=Jamais ❷ 0=Faux; 1=Vrai ❸ 1=Pas efficace; 5=Très efficace
❹ 1=La même journée; 5=>14 jours ❺ 1=À tous les 3 mois; 4=<18 mois ❻ 1=Jamais; 4=Toujours

tous les six mois. Les représentants des employés accompagnent presque toujours l'inspecteur de la Commission lors de ces inspections.

Les usines dans lesquelles les membres de la direction reçoivent les rapports d'inspection affichent des taux plus faibles d'accidents graves. La fréquence de la participation des représentants des employés aux enquêtes sur les accidents mortels ou sur les accidents ayant causé des blessures graves a une corrélation directe avec le taux d'accidents graves. Cette corrélation laisse peut-être sous-entendre qu'une forte incidence d'accidents graves incite les représentants des employés (y compris les représentants syndicaux) à participer aux enquêtes.

2. La formation en matière de santé et de sécurité au travail

En bref

- *La quasi-totalité des représentants des employés et de l'employeur, qui siègent aux comités mixtes, reçoivent une certaine formation en matière de santé et de sécurité, et cette formation porte le plus souvent sur les systèmes d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail ainsi que la prévention des accidents. Seulement la moitié des représentants des employés sont initiés aux règlements de la Workers's Compensation Board.*
- *Il n'y a pas de corrélation entre les taux d'accidents et la formation en matière de santé et de sécurité offerte aux représentants des employés qui siègent au comité. Cependant la formation des représentants de l'employeur est associée à des taux plus faibles d'accidents graves.*
- *Les usines dont les taux d'accidents sont plus faibles ont tendance à offrir de plus nombreux cours de formation aux employés, aux gestionnaires ou aux deux groupes.*
- *Les représentants des employés et de l'employeur, qui siègent au comité, s'attribuent mutuellement un niveau modérément élevé de connaissance des risques pour la santé et la sécurité au travail et d'intérêt pour les questions concernant ces risques. Toutefois, les représentants des employés sont perçus comme ayant une moins bonne connaissance des règlements de la Workers' Compensation Board.*
- *Les représentants de la santé et de la sécurité estiment que les employés des usines ont une connaissance passablement réduite des règlements de la Workers' Compensation Board, une connaissance passable des risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail et un intérêt modéré pour les questions concernant ces risques. Les gestionnaires des usines obtiennent une meilleure note que les employés pour ce qui de leur connaissance des risques ou de leur intérêt pour les questions concernant ces risques.*

La formation est la pierre angulaire du système de responsabilité interne. Les employés, les gestionnaires et les représentants des comités doivent acquérir des connaissances et des compétences dans différents domaines, allant de la sécurité incendie aux enquêtes sur les accidents et à la résolution de problèmes. L'étude a permis de réunir de multiples renseignements sur les activités de formation.

La formation des représentants des employés et de l'employeur

Le tableau 9 indique l'étendue de la formation dispensée à un ou plusieurs représentants des employés. Presque tous les représentants des employés (98 %) reçoivent une certaine formation en matière de santé et de sécurité. Cette formation porte le plus souvent sur les systèmes d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (86 %) et sur la prévention des accidents (92 %). Fait étonnant, seulement 53 % des représentants des employés sont initiés aux règlements de la Workers' Compensation Board et seulement 64 % aux premiers soins et à la réanimation cardio-respiratoire. La formation offerte aux représentants des employés sur le transport des marchandises dangereuses (25 %), sur les techniques de résolution de problèmes (24 %) et sur l'évaluation des microtraumatismes répétés (22 %) est plutôt limitée.

Comme le montre le tableau 10, une tendance similaire peut être observée pour les représentants de l'employeur. Ces résultats indiquent également que les membres de la direction sont légèrement mieux formés, mais cet écart est peut-être attribuable aux différences de perception de la formation chez les représentants de l'employeur et les représentants des employés. Tout comme les représentants des employés, ceux de l'employeur sont plus susceptibles d'être initiés aux systèmes d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (89 %) et à la prévention des accidents (88 %). Il est un peu moins probable que les représentants des employés reçoivent une formation en premiers soins et réanimation cardio-respiratoire (74 %) et sur les règlements de la Workers' Compensation Board. L'évaluation des microtraumismes répétés et l'hygiène industrielle sont les deux sujets les moins souvent abordés dans les séances de formation offertes aux représentants de l'employeur.

Seule la formation dispensée aux représentants des employés concernant l'identification des dangers a été mise en corrélation avec les taux d'accidents mineurs.

Tableau 9

Les types de formation que reçoivent les représentants des employés

Description	Moyenne[1]	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail	0,86	0,35	59	0	1
Transport des marchandises dangereuses	0,25	0,44	59	0	1
Premiers soins et réanimation cardio-respiratoire	0,64	0,48	59	0	1
Inspection de santé et de sécurité au travail	0,58	0,50	59	0	1
Techniques de résolution de problèmes	0,24	0,43	59	0	1
Hygiène industrielle	0,19	0,39	59	0	1
Évaluation et contrôle des matières dangereuses	0,34	0,48	59	0	1
Prévention des accidents	0,92	0,28	59	0	1
Règlements de la Workers' Compensation Board	0,53	0,50	59	0	1
Enquête sur les causes des accidents	0,66	0,48	59	0	1
Évaluation des microtraumatismes répétés	0,22	0,42	59	0	1
Sécurité incendie	0,59	0,50	59	0	1
Identification des dangers	0,41	0,50	59	0	1
Les représentants des employés ne reçoivent aucune formation	0,02	0,13	59	0	1

[1] 0=Non; 1=Oui

Dans l'ensemble, il ne semble pas exister de lien entre le genre de formation que reçoivent les représentants des employés et les taux d'accidents mineurs ou graves à l'usine.

Les usines enregistrent des taux plus faibles d'accidents graves lorsque les représentants de l'employeur bénéficient de différentes formes d'initiation à la santé et à la sécurité au travail. Presque tous les types de formation offerts aux représentants de l'employeur ont, comme prédit, une corrélation significative avec les taux prévus d'accidents graves. Les corrélations les plus fortes sont avec l'initiation aux règlements de la Workers' Compensation Board et la formation dispensée en matière de santé et de sécurité au travail. Il convient également de noter que les usines qui affichent le taux le plus élevé d'accidents graves sont celles dans lesquelles les représentants de l'employeur ne reçoivent aucune formation.

La formation des employés et des gestionnaires des usines

Comme elles le font pour les membres des comités de sécurité, les usines offrent différents niveaux et types de formation à leurs employés et à leurs gestionnaires. Comme le montre le tableau 11, ce sont les employés techniques et professionnels (15,55 heures) et les employés de la production et préposés à l'entretien (13,57 heures) qui bénéficient du plus grand nombre d'heures de formation au cours de leurs six premiers mois de travail. Au cours de cette même période, les employés de bureau et les agents d'administration (5,19 heures) ainsi que les préposés à la vente et au service (9,25 heures) reçoivent beaucoup moins de formation en matière de santé et de sécurité.

Tableau 10

Types de formation que reçoivent les représentants de la direction

Description	Moyenne[1]	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Systèmes d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail	0,89	0,31	94	0	1
Transport des marchandises dangereuses	0,39	0,49	94	0	1
Premiers soins et réanimation cardio-respiratoire	0,74	0,44	94	0	1
Inspection de santé et sécurité au travail	0,66	0,48	94	0	1
Techniques de résolution de problèmes	0,43	0,50	94	0	1
Hygiène industrielle	0,29	0,45	94	0	1
Évaluation et contrôle des matières dangereuses	0,50	0,50	94	0	1
Prévention des accidents	0,88	0,32	94	0	1
Règlements de la Workers' Compensation Board	0,72	0,45	94	0	1
Enquête sur les causes des accidents	0,67	0,47	94	0	1
Évaluation des microtraumatismes répétés	0,27	0,44	94	0	1
Sécurité incendie	0,68	0,47	94	0	1
Identification des dangers	0,52	0,50	94	0	1
Les représentants des employés ne reçoivent aucune formation	0,03	0,18	94	0	1

[1] 0=Non; 1=Oui

Tableau 11

Nombre d'heures de formation pour les nouveaux employés* occupant des emplois spécifiques

Emplois	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Production et entretien	13,57	19,23	46	1	80
Bureau et administration	5,19	3,64	16	1	12
Techniciens et professionnels	15,55	22,83	22	1	99
Vente et service	9,25	16,30	12	1	60

* Au cours des six premiers mois de travail

Le tableau 12 indique le nombre de cours sur la sécurité offerts aux employés, aux gestionnaires et aux membres des comités de sécurité. En moyenne, trois ou quatre cours dans le domaine de la santé et de la sécurité ont été offerts aux employés, aux gestionnaires et aux membres des comités de sécurité. La Workers' Compensation Board a donné, en moyenne, un peu plus de deux cours de formation en santé et sécurité dans chacune des usines répondantes.

Connaissances des risques pour la santé et la sécurité au travail et intérêt pour ces questions chez les représentants des employés et de l'employeur

Les représentants des employés et de l'employeur étaient invités à évaluer le niveau de connaissance des risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail ainsi que le niveau d'intérêt pour ces questions. Sur l'échelle d'évaluation en cinq points utilisée à cette fin, le 1 correspondait à médiocre et le 5 à excellent. Les représentants des employés évaluaient les connaissances et l'intérêt des représentants de l'employeur, et vice versa.

Comme le montre le tableau 13, les répondants-employés ont attribué une note modérément élevée aux membres de la direction sur tous les aspects pour lesquels les connaissances et l'intérêt étaient évalués. La compréhension des questions touchant la sécurité et l'intérêt pour celles-ci étaient plus élevés que dans le cas des questions touchant la santé, mais les notes étaient généralement constantes pour tous les aspects.

Comme l'indique le tableau 14, les représentants de l'employeur croient que les représentants des employés sont très préoccupés par la santé et la sécurité, ont une connaissance modérée des normes de sécurité à l'usine et font une assez bonne contribution au comité. Mais, en moyenne, la connaissance qu'ont les employés des règlements de la Workers' Compensation Board n'est que passable (3,27 sur une échelle de cinq points).

Connaissance des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et intérêt pour celles-ci chez les employés et gestionnaires des usines

Les représentants des employés et des gestionnaires ont évalué le niveau de connaissance et d'intérêt des employés et des gestionnaires en ce qui concerne les questions de santé et de sécurité au travail. Sur l'échelle d'évaluation en cinq points utilisée à cette fin, le 1 correspondait à médiocre et le 5 à excellent.

Comme l'indique le tableau 15, les membres du comité mixte de santé et de sécurité estiment que les employés de l'usine ont une connaissance plutôt médiocre des règlements de la Workers' Compensation Board et une connaissance tout juste acceptable des risques pour la santé. Fait étonnant, le niveau d'intérêt des employés de l'usine pour les risques relatifs à la santé et à la sécurité n'est pas, lui aussi, très élevé.

Tableau 12

Nombre de cours de sécurité offerts par groupe cible

Groupes	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Aux employés seulement	4,24	5,55	50	1	28
Aux gestionnaires seulement	3,21	3,76	42	1	22
Aux employés et aux gestionnaires	3,70	4,81	76	1	30
Aux membres des comités de sécurité seulement	3,18	3,65	61	1	22
Nombre de séances de formation offertes par la Workers' Compensation Board	2,03	2,85	59	1	22

Tableau 13

Connaissance des risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail et intérêt pour ces questions chez les représentants de l'employeur (Perceptions des représentants des employés)

Caractéristiques	Moyenne[1]	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Connaissance générale des règlements de la Workers' Compensation Board	3,75	1,04	59	1	5
Connaissance des risques pour la sécurité à l'usine	3,98	0,80	59	2	5
Connaissance des risques pour la santé à l'usine	3,75	0,84	59	2	5
Intérêt pour les questions concernant les risques pour la sécurité à l'usine	3,97	0,96	59	2	5
Intérêt pour les questions concernant les risques pour la santé à l'usine	3,69	1,03	58	2	5
Contribution globale au comité mixte de santé et de sécurité	3,78	0,97	59	2	5
Moyenne de tous les aspects	3,82	0,78	59	2,17	5,00

[1] 1=Médiocre; 5=Excellent

Tableau 14

Connaissance des risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail et intérêt pour ces questions chez les représentants des employés (Perceptions des représentants de la direction)

Caractéristiques	Moyenne[1]	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Connaissance générale des règlements de la Workers' Compensation Board	3,27	0,75	93	2	5
Connaissance des risques pour la sécurité à l'usine	3,92	0,65	93	2	5
Connaissance des risques pour la santé à l'usine	3,56	0,80	93	1	5
Intérêt pour les questions concernant les risques pour la sécurité à l'usine	4,25	0,80	93	2	5
Intérêt pour les questions concernant les risques pour la santé à l'usine	4,13	0,77	93	2	5
Contribution globale au comité mixte de santé et de sécurité	3,82	0,79	93	2	5
Moyenne de tous les aspects	3,82	0,56	93	2,17	4,83

[1] 1=Médiocre; 5=Excellent

Tableau 15

Connaissance des questions de santé et de sécurité au travail et intérêt pour celles-ci chez les employés et gestionnaires de l'usine (Perceptions des représentants de l'employeur et des employés)

Caractéristiques	Moyenne[1] Gestionnaires	Employés
Connaissance générale des règlements de la Workers' Compensation Board	3.62	2.65
Connaissance des risques pour la sécurité à l'usine	3.91	3.56
Connaissance des risques pour la santé à l'usine	3.66	3.17
Intérêt pour les questions concernant les risques pour la sécurité à l'usine	4.08	3.67
Intérêt pour les questions concernant les risques pour la santé à l'usine	3.79	3.48
Moyenne de tous les aspects	3.81	3.31

[1] 1=Médiocre; 5=Excellent

Selon les résultats présentés au tableau 15, les membres du comité attribuent une note plus élevée aux gestionnaires qu'aux employés de l'usine dans chaque catégorie. En particulier, les dirigeants de l'usine sont passablement préoccupés par les risques pour la sécurité à l'usine et ont une assez bonne connaissance de ceux-ci. Leur connaissance des règlements de la Workers' Compensation Board et des risques pour la santé est cependant plus modérée.

3. L'information sur la santé et la sécurité au travail

En bref

- *Près des trois quarts des usines sondées effectuent des vérifications de la sécurité. La plupart de ces vérifications ont lieu à tous les mois ou à tous les ans et, habituellement, des représentants du comité y prennent part. Les usines qui effectuent des vérifications de la sécurité enregistrent des taux plus faibles d'accidents graves.*
- *La majorité des usines qui ont participé à l'étude possèdent un ou plusieurs syndicats. Les usines syndicalisées enregistrent des taux plus faibles d'accidents graves.*
- *Dans une usine type, les relations patronales-syndicales sont convenables, mais pas réellement bonnes. Les usines dans lesquelles ces relations sont meilleures enregistrent des taux plus faibles d'accidents graves.*
- *Les taux d'accidents graves sont plus faibles dans les usines dans lesquelles les délégués syndicaux connaissent bien les risques pour la santé et la sécurité au travail et sont préoccupés par ceux-ci.*
- *Les usines les mieux cotées au regard de la satisfaction professionnelle, de l'importance accordée aux équipes de travail, de la qualité de la communication, de l'insistance sur la qualité des produits et services, et de la réceptivité aux nouvelles pratiques ou technologies affichent des taux d'accidents mineurs beaucoup plus bas.*
- *Les usines dans lesquelles les rapports entre les employés et la direction sont meilleurs enregistrent des taux beaucoup plus faibles d'accidents mineurs.*

Quantité et type de renseignements

Les représentants des employés et de l'employeur ont été interrogés au sujet des différents types de renseignements mis à leur disposition (voir le tableau 16). Dans la quasi-totalité des usines sondées, les membres du comité mixte de santé et de sécurité reçoivent des statistiques sur les accidents et sur la santé, de l'information sur les matières dangereuses, des fiches signalétiques et les rapports d'inspection de la Workers' Compensation Board. Ils sont moins susceptibles de recevoir des renseignements sur le personnel médical, ce qui indique peut-être l'absence de tel personnel dans certaines usines ou entreprises. Les représentants sont modérément satisfaits de la quantité (3,93) et du type de renseignements (3,78) qui leur sont transmis. Seulement 29 % des usines ne disposent pas de directives écrites en sus des règlements de la Workers' Compensation Board. En moyenne, les représentants des employés rencontrent les autres employés à tous les mois pour discuter de questions de santé et de sécurité (2,28 sur une échelle de sept points).

Tableau 16

Information sur la santé et la sécurité au travail

Description	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
❶ Statistiques de la société sur les accidents et la santé	0,95	0,22	153	0	1
❶ Fiches signalétiques	0,93	0,26	153	0	1
❶ Matières dangereuses	0,95	0,22	153	0	1
❶ Nouveaux équipements et procédés	0,62	0,49	153	0	1
❶ Renseignements sur le personnel médical en milieu de travail	0,42	0,49	153	0	1
❶ Rapports des inpections de la Workers' Compensation Board	0,95	0,22	153	0	1
❶ Renseignements sur le personnel affecté à la sécurité en milieu de travail	0,75	0,43	153	0	1
❶ Renseignements relatifs aux vérifications et contrôles en milieu de travail	0,70	0,46	153	0	1
❷ Satisfaction eu égard à la quantité de renseignements mis à la disposition des membres du comité	3,93	0,89	153	1	5
❷ Satisfaction eu égard au type de renseignements mis à la disposition des membres du comité	3,78	0,94	153	1	5
❸ Directives écrites supplémentaires outre les Industrial Health and Safety Regulations édictés par la Workers' Compensation Board?	1,29	0,46	150	1	7
❸ Fréquence à laquelle les représentants des employés rencontrent les autres employés	2,28	1,58	57	1	7

❶ 0=Non; 1=Oui ❷ 1=Pas du tout satisfaisante; 5=Très satisfaisante
❸ 1=À chaque semaine; 7=Jamais

Les vérifications et les sanctions

Le tableau 17 contient des renseignements sur les vérifications internes de la sécurité et sur les sanctions imposées par la Workers' Compensation Board aux usines étudiées. Soixante-quatorze pour cent des usines sondées ont déclaré qu'elles effectuaient des vérifications internes de la sécurité. Ces vérifications ont lieu généralement à tous les mois ou à tous les ans. Quelque 70 % des représentants des employés et de l'employeur, qui siègent au comité de sécurité, participent à ces vérifications internes. La participation à ces vérifications des directeurs de la sécurité, tant du côté patronal que syndical, est moins courante et s'établit à 40 et 20 % respectivement. Les autres gestionnaires, employés et membres du personnel syndical participent à environ un tiers des vérifications internes de la sécurité. En 1994, la Workers' Compensation Board a imposé 12 sanctions aux 32 usines qui ont répondu à la question de l'enquête portant sur ce sujet.

La participation des syndicats et les relations patronales-syndicales

Le tableau 18 contient des renseignements sur la participation des syndicats aux comités mixtes de santé et de sécurité et aux activités ayant trait à la santé et à sécurité au travail. Seulement 12 % des usines de notre échantillon n'avaient pas de syndicat représentant une partie ou l'ensemble de leurs employés. En 1994, les syndicats ont présenté en moyenne, dans chaque usine, 12 griefs relatifs à la santé et à la sécurité. De nombreux représentants syndicaux siégeant aux comités mixtes de santé et de sécurité (67 %) affirment pouvoir compter sur l'aide des comités régional et national de santé et de sécurité de leur syndicat. De plus, bon nombre de syndicats (60 %) emploient des représentants en sécurité. En moyenne, les représentants des employés rencontrent les dirigeants syndicaux à tous les six mois afin de discuter des questions relatives à la santé et à la sécurité. Seul un petit nombre d'usines (20 %) emploient des représentants en santé et en sécurité, à temps plein ou à temps partiel.

Tableau 17

Vérifications de la santé et de la sécurité au travail et sanctions imposées

Caractéristiques	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
❶ Des vérifications internes de la sécurité sont-elles effectuées?	1,74	0,44	149	1	2
❷ Fréquence des vérifications internes de la sécurité	3,21	1,34	105	1	7
❸ Des représentants de l'employeur participent aux vérifications	0,70	0,46	129	0	1
❸ Des représentants des employés participent aux vérifications	0,71	0,46	129	0	1
❸ Le directeur de la sécurité, du côté patronal, participe aux vérifications	0,40	0,49	129	0	1
❸ Le directeur de la sécurité, du côté syndical, participe aux vérifications	0,20	0,40	129	0	1
❸ D'autres gestionnaires participent aux vérifications	0,39	0,49	129	0	1
❸ D'autres employés et membres du personnel syndical participent aux vérifications	0,32	0,47	129	0	1
Nombre de sanctions imposées aux usines par la Workers' Compensation Board en 1994	12,38	13,27	32	1	60

❶ 1=Non; 2=Oui ❷ 1=À chaque semaine; 7=Jamais ❸ 0=Non; 1=Oui

Tableau 18

Participation des syndicats au comité mixte de santé et de sécurité et aux activités touchant la santé et la sécurité au travail

Type de participation	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
❶ Le syndical est-il représenté?	1,12	0,33	59	1	2
Nombre de membres du comité qui sont des délégués syndicaux	6,68	15,50	22	1	74
Nombre de griefs présentés en 1994 en rapport avec la santé et la sécurité au travail	12,36	29,57	11	1	101
❷ Le syndicat possède un comité régional ou national de santé et de sécurité au travail	0,67	0,47	52	0	1
❷ Le syndicat a des représentants en santé et sécurité au travail, à temps plein ou à temps partiel, qui sont employés par l'entreprise	0,21	0,41	52	0	1
❷ Le syndicat a des représentants en santé et sécurité au travail, à temps plein ou à temps partiel, qu'il emploi lui-même	0,60	0,50	52	0	1

❶ 1=Oui; 2=Non ❷ 0=Non; 1=Oui

Le tableau 19 présente les perceptions qu'ont les représentants des employés et de l'employeur des rapports qui existent entre les délégués syndicaux et la direction de l'usine. Les notes attribuées se situent légèrement au-dessus du milieu de l'échelle, donnant à penser que, dans une usine type, ces relations sont acceptables, mais pas vraiment bonnes. La confiance est faible (3,08) et l'affabilité élevée (3,46).

Le tableau 20 indique comment les représentants de l'employeur, qui siègent au comité, ont évalué la connaissance qu'ont les dirigeants syndicaux des questions de santé et de sécurité au travail et leur intérêt pour ces questions. Les gestionnaires estiment que les dirigeants syndicaux se préoccupent passablement de la santé et de la sécurité. Ils leur attribuent une note un peu plus faible pour ce qui est de leur connaissance des questions de santé et de sécurité et tout juste la note de passage en ce qui concerne la connaissance des règlements de la Workers' Compensation Board.

L'analyse de corrélation a révélé ce qui suit au sujet de la participation des syndicats dans le domaine de la santé et de la sécurité. Les représentants des employés au comité de sécurité rencontrent plus souvent les délégués syndicaux dans les usines dont le taux d'accidents mineurs est plus faible. Les usines dont les employés sont syndiqués affichent des taux beaucoup plus faibles d'accidents graves.

Les usines dans lesquelles les relations de travail sont meilleures enregistrent également des taux moindres d'accidents graves. Il existe manifestement un lien entre le niveau de connaissance des questions touchant la santé et la sécurité et d'intérêt pour celles-ci chez les dirigeants syndicaux et le pourcentage d'accidents graves à l'usine.

Les caractéristiques des usines

Ces dernières analyses portent sur les différentes caractéristiques des usines ainsi que sur les rapports entre les employés et la direction et leurs liens avec les taux d'accidents mettant en cause la santé et la sécurité au travail.

Les représentants des employés et de l'employeur étaient invités à évaluer, sur une échelle de cinq points, cinq caractéristiques des usines comprenant la satisfaction professionnelle, l'importance accordée aux équipes de travail, la qualité de la communication,

Tableau 19

Les rapports entre les délégués syndicaux et la direction

Type de rapports	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Conflictuels ou coopératifs	3,37	1,11	115	1	5
Pas de respect mutuel ou bon respect mutuel	3,36	1,06	115	1	5
Absence de confiance ou confiance	3,08	1,08	115	1	5
Hostiles ou affables	3,46	0,99	114	1	5
Rapports actuels (style composite)	3,31	0,98	115	1,00	5,00

Tableau 20

Connaissance des risques pour la santé et la sécurité au travail et intérêt pour ces questions chez les dirigeants syndicaux (Perceptions des représentants de l'employeur)

Caractéristiques	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Connaissance générale des règlements de la Workers' Compensation Board	3,17	0,77	63	1	4
Connaissance des risques pour la sécurité à l'usine	3,58	0,87	64	1	5
Connaissance des risques pour la santé à l'usine	3,42	0,83	64	1	5
Intérêt pour les questions concernant les risques pour la sécurité à l'usine	3,89	0,89	64	1	5
Intérêt pour les questions concernant les risques pour la santé à l'usine	3,83	0,90	64	1	5
Moyenne de tous les aspects	3,58	0,73	64	1,60	4,80

la qualité des produits et services, et la réceptivité aux nouvelles pratiques ou technologies. Le tableau 21 indique que la satisfaction professionnelle des employés est jugée modérément bonne (3,46 sur une échelle de cinq points). L'importance accordée aux équipes de travail obtient une note neutre (3,05), mais les réponses sont réparties entre toutes les notes possibles. Les membres des comités attribuent à leur usine une note modérément favorable en ce qui concerne la communication entre les employés et la direction ainsi que la réceptivité aux nouvelles pratiques ou technologies. La qualité et l'amélioration des produits et services obtiennent une très bonne note (4,02 sur une échelle de cinq points).

Le tableau 21 présente également certains renseignements au sujet des équipes avec participation des employés dans les usines étudiées. Il existe de telles équipes (ex. : amélioration continue, cercles de qualité) dans 48 % des usines échantillonnées. En moyenne, il y a un peu moins de trois équipes de ce genre dans les usines, mais leur nombre varie entre un et neuf. Ces équipes se réunissent en moyenne une fois par mois et sont en général encouragées à discuter des questions concernant la santé et la sécurité.

Tableau 21

Les caractéristiques des usines

Description	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Satisfaction professionnelle des employés dans l'ensemble	3,46	0,77	125	1	5
Importance accordée aux équipes de travail dans l'ensemble	3,05	1,10	124	1	5
Qualité de la communication entre les employés et la direction dans l'ensemble	3,52	0,89	125	1	5
Importance accordée à la qualité des produits et services	4,02	0,73	125	1	5
Réceptivité aux nouvelles pratiques ou technologies	3,65	0,98	125	1	5
Moyenne des éléments précédents (score composite)	3,54	0,69	125	1,20	5,00
Y a-t-il des équipes avec participation des employés? (1=Non; 2=Oui)	1,48	0,50	165	1	2
Nombre d'équipes patronales-syndicales actives	2,71	2,20	63	1	9
Fréquence à laquelle les équipes patronales-syndicales se réunissent	3,70	1,06	63	1	5
Les équipes patronales-syndicales discutent-elles de questions relatives à la sécurité?	1,27	0,48	64	1	3
Pressions économiques relativement à la productivité	3,22	0,70	127	1	4

Le tableau 22 présente les évaluations que font les représentants des employés et de l'employeur, qui siègent au comité mixte, des rapports qui existent à l'usine entre les employés et la direction. Dans l'ensemble, le score total est de 3,62 sur une échelle de cinq points, ce qui indique que ces rapports sont modérément bons. La confiance obtient une évaluation un peu plus faible que les autres éléments de l'échelle.

Les usines les mieux cotées au regard de la satisfaction professionnelle, de l'importance accordée aux équipes de travail, de la qualité de la communication, de l'insistance sur la qualité des produits et services, et de la réceptivité aux nouvelles pratiques ou technologies affichent des taux d'accidents mineurs beaucoup plus bas. Une corrélation positive est constatée entre le taux d'accidents graves et le fait que les équipes patronales-syndicales discutent ensemble des questions concernant la sécurité. Mais cette corrélation est probablement attribuable au fait que ces équipes ont pour mandat de s'attaquer aux problèmes de sécurité dans les usines qui enregistrent des taux plus élevés d'accidents graves.

Tableau 22

Les rapports entre les employés et l'employeur

Type de rapports	Moyenne	Écart type	Nombre de réponses	Minimum	Maximum
Conflictuels ou coopératifs	3,66	0,93	164	1	5
Pas de respect mutuel ou bon respect mutuel	3,63	0,99	164	1	5
Absence de confiance ou confiance	3,43	1,01	163	1	5
Hostiles ou obligeants	3,75	0,91	163	1	5
Rapports actuels (score composite)	3,62	0,90	164	1,00	5,00

Conclusion

La principale raison d'être de l'étude était de mieux comprendre comment les comités mixtes de santé et de sécurité, les activités de formation en matière de santé et de sécurité et certaines initiatives des employeurs peuvent réduire le nombre d'accidents mortels et d'accidents entraînant une incapacité dans les usines de produits forestiers de la Colombie-Britannique. L'étude tentait également de dégager les caractéristiques des sociétés et des usines, qui contribuent à créer un environnement de travail plus sécuritaire et à abaisser les taux de blessures chez les travailleurs.

Les rapports changeants sur la scène politique à l'époque de la réalisation de la présente étude, de même que les erreurs qui s'étaient glissées dans les renseignements de sources officielles concernant le nombre et la taille des usines actives de produits forestiers en Colombie-Britannique, ont gêné le travail des chercheurs. Comme il s'agit d'une enquête unique, réalisée à un moment fixe déterminé, la prudence s'impose dans l'interprétation de la causalité et des liens possibles entre les variables étudiées. En dépit du délai d'exécution et de contraintes méthodologiques, l'étude a permis de réunir des renseignements préliminaires grâce aux enquêtes menées auprès des représentants de l'employeur et des employés qui siègent aux comités mixtes de santé et de sécurité de 137 usines.

Les fonctions des comités mixtes de santé et de sécurité

L'étude confirme l'hypothèse voulant que les usines s'acquittent de leurs obligations de base eu égard aux comités mixtes de santé et de sécurité. Presque toutes les usines possèdent de tels comités. Les comités se réunissent périodiquement et des comptes rendus des réunions sont rédigés. De surcroît, les résultats des rencontres sont régulièrement communiqués aux employés, habituellement en affichant les procès-verbaux. La plupart des comités ont la responsabilité d'inspecter les lieux de travail, d'enquêter sur les accidents, de déterminer les causes des blessures subies au travail et de réviser les programmes et pratiques des usines en matière de santé et de sécurité au travail. Dans les usines, des inspections de santé et de sécurité ont lieu en moyenne une fois par mois et sont effectuées exclusivement par les membres des comités mixtes. La Workers' Compensation Board procède à des inspections dans les usines environ une fois par six mois et les représentants des employés accompagnent presque toujours l'inspecteur à ces occasions.

Dans une certaine mesure, l'étude confirme que les activités structurées aident à réduire les taux d'accidents. Les usines dans lesquelles le comité mixte tient des réunions plus longues, rédige des comptes rendus des rencontres et les fait parvenir à la Workers' Compensation Board enregistrent des taux plus faibles d'accidents graves. Les représentants estiment que leurs comités sont passablement efficaces pour ce qui est d'élever le niveau de connaissance des

questions touchant la santé et la sécurité, d'améliorer la sécurité au travail et de réduire les risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail.

Les rapports avec la direction

L'étude soutient l'idée que les rapports entre les parties ont une influence sur les taux d'accidents. Les usines qui ont de meilleurs rapports avec le comité mixte de santé et de sécurité affichent des taux moins élevés d'accidents mineurs. Fort heureusement, nous avons constaté que, dans l'ensemble, les représentants des employés et de l'employeur ont de bons rapports entre eux. Les usines dans lesquelles les délégués syndicaux et les gestionnaires s'entendent bien enregistrent des taux moindres d'accidents graves. Dans une usine type, les relations patronales-syndicales sont passables, mais pas réellement bonnes. Les usines dans lesquelles les employés et la direction ont de bons rapports affichent des taux beaucoup plus faibles d'accidents mineurs.

L'influence des rapports entre les employés et la direction est également entérinée par le lien constaté entre certaines caractéristiques des usines et les taux d'accidents. Plus particulièrement, les usines les mieux cotées au regard de la satisfaction professionnelle, de l'importance accordée aux équipes de travail, de la qualité de la communication, de l'insistance sur la qualité des produits et services, et de la réceptivité aux nouvelles pratiques ou technologies affichent des taux d'accidents mineurs beaucoup plus bas. Cette observation donne à penser que les relations de coopération, empreintes de souplesse, de même que l'importance accordée à la qualité, peuvent contribuer à abaisser les taux d'accidents.

La formation en matière de santé et de sécurité au travail

L'étude a permis d'établir que la quasi-totalité des représentants des employés et de l'employeur, qui siègent aux comités mixtes, reçoivent une certaine formation en matière de santé et de sécurité et que cette formation porte le plus souvent sur les systèmes d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail ainsi que sur la prévention des accidents. Cependant, la formation dispensée aux représentants des employés concernant les règlements de la Workers' Compensation Board semble insuffisante, ce qui explique leur faible niveau de connaissances en ce domaine.

Les usines dont les taux d'accidents graves sont plus faibles ont tendance à offrir davantage de formation aux représentants de la direction. Il n'existe pas de lien clair entre les taux d'accidents et le type de formation offert aux représentants des employés. Cependant les usines qui enregistrent des taux moindres d'accidents offrent généralement de plus nombreux cours de formation sur la sécurité aux employés, aux gestionnaires ou aux deux groupes.

L'une des principales préoccupations est le peu de connaissance des risques pour la santé et la sécurité au travail que semblent avoir les employés des usines. Les membres des comités mixtes sont également d'avis que les employés n'ont qu'un intérêt modéré pour les questions concernant les risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail.

Les syndicats

Les résultats de l'étude tendent à confirmer que la présence de syndicats aide à réduire les taux d'accidents, tout particulièrement les taux d'accidents graves. Toutefois, cet effet est plus prononcé dans les usines où les délégués syndicaux comprennent bien en quoi consistent les risques pour la santé et la sécurité au travail et sont préoccupés par ceux-ci et, tel que déjà mentionné, dans lesquelles les rapports entre les délégués syndicaux et la direction sont bons.

ENTRÉE EN VIGUEUR D'UNE NOUVELLE LOI FÉDÉRALE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Gerry Blanchard
Direction des Opérations
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Une loi fédérale mettant à jour la partie II du Code canadien du travail a reçu la sanction royale le 30 juin 2000. Ses dispositions entrent en vigueur le 30 septembre. Elle améliore les normes et les procédures relatives à la santé et à la sécurité au travail dans les secteurs de compétence fédérale. En outre, elle permet à l'employeur et aux employés d'assumer davantage la responsabilité de leur bien-être et elle améliore l'équilibre entre leur rôle et celui du gouvernement pour ce qui est d'assurer des lieux de travail sécuritaires aux Canadiens.

La partie II du *Code canadien du travail* réglemente les normes de santé et de sécurité au travail. Elle vise les travailleurs des secteurs public et privé de compétence fédérale, qui comprennent la fonction publique et les sociétés d'État. Elle s'applique aussi à des secteurs internationaux et interprovinciaux, comme le transport aérien, ferroviaire et routier, les pipelines, les banques, la radiodiffusion, les mines d'uranium, le transport maritime et les services portuaires et les télécommunications.

Elle protège un million de travailleurs dispersés dans 40 000 lieux de travail, soit 10 % des lieux de travail du Canada. Cette main-d'œuvre joue un rôle crucial dans l'économie canadienne, car elle représente une infrastructure de base qui établit des liens économiques essentiels aussi bien à l'échelle nationale que sur le plan international.

La partie II n'a pas subi de modifications importantes depuis le milieu des années 1980. Par conséquent, sa révision a nécessité des consultations étendues, qui ont débuté en 1993. Les recommandations ont été élaborées par consensus en collaboration avec des groupes de clients. Les modifications qui ont été apportées au *Code* sont basées sur ces recommandations.

En somme, les modifications clarifient et renforcent les procédures à suivre pour l'exercice de trois droits reconnus depuis longtemps dans la partie II du *Code canadien du travail*, soit le droit, pour les employés, de connaître les risques présents dans les lieux de travail et les moyens à prendre pour les éviter, le droit de participer aux règlements des questions de santé et de sécurité et le droit de refuser un travail dangereux.

Les principales modifications apportées à la Partie II du *Code canadien du travail*

Obligations générales

Les articles 124 et 125 énoncent l'obligation générale et les obligations propres à l'employeur pour ce qui est de fournir des lieux de travail sains et sécuritaires. L'article 125 décrit les obligations propres à l'employeur d'une façon très détaillée. À ces obligations, on a ajouté, pour les superviseurs et les membres des comités de santé et de sécurité, celle d'obtenir une formation en matière de santé et de sécurité au travail et, pour l'entreprise, celle de collaborer avec les comités d'orientation et les comités locaux de santé et de sécurité. Ce ne sont là que quelques-unes des responsabilités que l'employeur doit assumer.

De la même manière, l'article 126 énonce en détail les responsabilités que les employés doivent assumer pour se garder eux-mêmes et pour maintenir leurs lieux de travail et leurs collègues à l'abri du danger.

Résolution interne des plaintes et modifications apportées au droit de refuser un travail dangereux

L'article 127.1 décrit en détail un processus interne de règlement des plaintes qui incite les parties dans le milieu de travail à éliminer rapidement les dangers qu'elles découvrent. Il décrit aussi le processus à suivre pour enquêter sur les plaintes, l'obligation imposée à l'employeur d'identifier et d'éliminer les dangers et la possibilité de faire appel à un agent de santé et de sécurité lorsque les parties ne s'entendent pas sur une solution.

L'article 128 décrit la procédure à suivre pour exercer le droit de refuser de travailler et précise qui peut faire quoi et quand et quelles sont les responsabilités de chacun dans les enquêtes sur les situations dangereuses alléguées.

Les droits ont été clarifiés et renforcés. Par exemple, les employés qui ne peuvent travailler parce que quelqu'un a invoqué son droit de refuser de travailler seront payés jusqu'à la fin de leur période de travail.

L'article 129 décrit ce qui se passe quand un agent de santé et de sécurité intervient lorsque l'employeur et les employés ne peuvent s'entendre sur une solution.

Les employés ont maintenant le droit de choisir une personne dans leur lieu de travail pour participer à une enquête lorsqu'un membre du comité de santé et de sécurité n'est pas disponible. L'enquête de l'employeur ou de l'agent de sécurité ne peut être retardée quand l'une ou l'autre partie renonce à son droit d'y participer. L'employeur a le droit de sanctionner un employé qui abuse du droit de refuser un travail dangereux. L'employé peut faire appel de ces sanctions auprès du Conseil canadien des relations industrielles ou de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Dans ces circonstances, il incombe à l'employeur de démontrer que l'employé a abusé.

Comités locaux de santé et de sécurité

L'article 135 établit le rôle des comités locaux de santé et de sécurité au travail. Ces comités ne sont pas nouveaux, mais la nouvelle loi élargit leurs responsabilités. Désormais, ils devront inspecter régulièrement leur lieu de travail, enquêter sur les plaintes et les régler. Cette solution sera plus efficace, parce qu'elle réduira la nécessité de l'intervention du gouvernement. Un agent de santé et de sécurité ne pourra intervenir que lorsque les parties ne réussiront pas à s'entendre sur l'existence d'une infraction au *Code* ou sur l'exercice du droit de refuser un travail dangereux.

L'article 136 rend obligatoire la nomination d'un représentant à la santé et à la sécurité dans les lieux de travail ayant habituellement moins de 20 employés ou dans lesquels l'employeur n'est pas tenu de constituer un comité.

De même, l'article 140 énonce les rôles et les responsabilités accrus des agents de santé et de sécurité gouvernementaux qui viendront assister les parties si elles ne réussissent pas à s'entendre sur l'existence d'une infraction au *Code* ou sur l'exercice du droit de refuser un travail dangereux.

Établissement des comités d'orientation en matière de santé et de sécurité

L'article 134.1 est un nouvel article qui oblige les employeurs ayant plus de 300 employés à se doter d'un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité et qui décrit en détail les responsabilités de ces comités, qui sont chargés d'étudier les questions de santé et de sécurité d'ordre général qui concernent l'ensemble de l'organisation.

Les entreprises de cette taille comptent pour seulement 3 % des employeurs, mais elles emploient plus de 85 % de la main-d'œuvre de compétence fédérale. Les comités d'orientation participeront à diverses activités comprenant notamment l'élaboration de programmes de prévention, la réalisation d'enquêtes, d'études et d'inspections et l'évaluation de l'équipement de protection personnelle. La présence de ces comités garantit la prise en compte des questions de santé et de sécurité au niveau le plus élevé de la direction.

Protection des employées enceintes et de celles qui allaitent

L'article 132 est un nouvel article qui renforce la protection accordée par la partie II aux travailleuses enceintes et à celles qui allaitent, en stipulant le processus qu'elles peuvent suivre quand elles croient que leur travail constitue un danger.

Les femmes qui croient que leur milieu de travail constitue un danger pour leur fœtus ou pour l'enfant qu'elles allaitent auront le droit d'interrompre l'exercice de leurs fonctions sans perdre leur salaire ou leurs avantages sociaux, le temps qu'il leur faudra pour obtenir un certificat médical. Cependant, l'employeur aura le droit de les affecter à d'autres fonctions ou d'exiger qu'elles continuent de travailler dans un endroit sûr.

Appels et examens

Les appels des décisions des agents de santé et de sécurité qui jugeront qu'il n'y a pas de danger seront maintenant entendus par un expert appelé agent d'appels. Le Conseil canadien des relations industrielles et la Commission des relations de travail dans la fonction publique n'entendront plus les cas relatifs au droit de refuser un travail dangereux, mais continueront d'entendre les plaintes concernant les sanctions imposées aux travailleurs qui exercent des droits reconnus dans le *Code*.

Séances d'information

Le Programme du travail et ses partenaires syndicaux et patronaux viennent d'inaugurer une série de séances d'information nationales destinées à fournir aux intéressés l'information nécessaire pour appliquer les nouvelles dispositions de la loi C-12.

La nouvelle loi vise surtout à aider à améliorer les statistiques relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, qui font 60 000 victimes par année, dont trois douzaines de décès, dans la sphère de compétence fédérale. La nouvelle législation aidera les partenaires en milieu de travail à faire baisser les taux d'accidents du travail.

On peut se procurer un exemplaire du projet de loi C-12 et une explication de ses répercussions sur le site Internet suivant :

http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/doc/lab-trav/fra/

CODE DE PRATIQUES SUR LA GESTION DE L'INCAPACITÉ AU TRAVAIL

Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail

Partout dans le monde, les employeurs et les travailleurs témoignent de l'importance de plus en plus grande qu'on accorde à la gestion responsable des finances, à la restructuration des entreprises et à la réorganisation des responsabilités publiques. De prime abord, employeurs et travailleurs semblent souvent devoir concilier des intérêts opposés en ce qui a trait à la gestion de l'incapacité en milieu de travail. Nous prenons fréquemment pour acquis que la réintégration entre en conflit avec la compétitivité économique et qu'elle la compromet, et que le fait d'assurer aux travailleurs atteints d'incapacité un niveau de prestations « adéquat » leur permettra de mener une existence ayant un sens à l'extérieur du milieu de travail.

La recherche et les témoignages sur les meilleures pratiques, ainsi que la mise en place réussie et soutenue de programmes efficaces de gestion de l'incapacité au travail ont fait la preuve que lorsqu'ils sont correctement développés, mis en œuvre et gérés, les programmes de gestion de l'incapacité fondés sur un consensus peuvent réduire substantiellement les coûts économiques de l'incapacité tant pour les employeurs que pour les travailleurs, tout en permettant de maintenir l'employabilité des travailleurs atteints d'incapacité. Cependant, pour que ces attentes se réalisent dans une démarche harmonieuse qui ne se fait ni au détriment de l'employé, ni de l'employeur, on doit s'assurer de respecter certaines exigences dans la conception et la mise en application des politiques et des programmes de gestion de l'incapacité.

Introduction

En mai 1998, des représentants des travailleurs, des employeurs et de gouvernement ont assisté à la ratification d'une entente entre l'Organisation internationale du travail et l'Institut national de recherche et de gestion d'incapacité au travail. En concluant cette entente, l'Institut s'est engagé à contribuer à l'élaboration du premier code de pratiques de l'Organisation internationale du travail en matière de gestion des limitations fonctionnelles.

Cette proposition mise de l'avant par l'Institut national de recherche et de gestion d'incapacité au travail établit les lignes directrices qu'il faudra respecter pour que les travailleurs handicapés soient traités de façon juste et équitable.

Élaboré dans le contexte canadien, le Code de pratiques sur la gestion de l'incapacité au travail développé par l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail contribuera à établir la base d'un code international de pratiques, comme le stipule l'entente de collaboration entre l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail et l'Organisation internationale du travail.

Le code résulte de certains constats : de plus en plus de travaux de recherche démontrent les nombreux avantages liés à la gestion de l'incapacité au travail et de plus en plus de gens réclament une politique gouvernementale dans ce domaine. En outre, le Comité consultatif de l'Institut national a réuni des gens du monde entier oeuvrant pour la réinsertion en emploi de personnes atteintes d'incapacité ou de travailleurs blessés. La pratique de la gestion de l'incapacité au travail en tant que véhicule de promotion du retour au travail et du maintien de l'emploi est devenue une pratique internationale, plus particulièrement au Canada, aux États-Unis, en Nouvelle-Zéiande et en Australie, et retient l'attention en Europe et ailleurs.

Tous les membres du groupe de travail, les chercheurs et les conseillers qui ont participé à ce projet conviennent que le Code doit définir les responsabilités, les principes et les lignes directrices de façon générale, et ne pas tenter de décrire les interventions réussies ou les meilleures pratiques. Il n'existe pas de recette universelle, mais plutôt divers exemples qui reflètent la culture, l'environnement économique et les programmes sociaux existants. Comme l'a exprimé le groupe de travail, l'objectif ne consistait pas à simplement cataloguer les pratiques passées, mais à encourager l'innovation.

Programme de gestion de l'incapacité

Chaque lieu de travail doit être doté d'un programme visant à minimiser les conséquences de l'incapacité au travail pour les personnes qui y travaillent. Le programme doit s'harmoniser avec la taille, la nature et la culture de l'entreprise, inclure des normes acceptables et être cohérent avec le Code de pratiques. Le programme doit établir des politiques et des procédures et les communiquer régulièrement à tous les employés ainsi qu'à la direction. Le programme doit décrire un **processus de gestion de l'incapacité au travail** qui s'applique lorsque l'employabilité d'une personne est affectée par son incapacité.

Un programme de gestion de l'incapacité au travail doit définir clairement ses valeurs et ses objectifs ainsi que les mécanismes devant servir à l'évaluer. Le programme doit souligner le soutien de la gestion, préciser les droits et les responsabilités au sein de l'entreprise et établir la participation des différentes personnes en fonction de la complexité du cas. Ce processus doit déterminer de quelle façon les besoins de la personne seront comblés dans le lieu de travail tout en garantissant la confidentialité ainsi que la santé et la sécurité de la personne et de ses collègues.

Le programme doit décrire la participation des gestionnaires, des superviseurs, des collègues et des représentants du travailleur au processus de gestion de l'incapacité au travail.

Le programme doit désigner une personne compétente pour agir à titre de coordonnateur du retour au travail ou de spécialiste de la gestion de l'incapacité au travail et clarifier comment la confidentialité sera protégée. Le programme doit prévoir un forum permettant une collaboration continue entre le syndicat et la direction, et préciser, lorsqu'il n'y a pas de syndicat, le rôle du représentant des travailleurs. Lorsque c'est possible, un comité mixte syndical-patronal ou employés-patronal doit superviser la mise en œuvre et l'évaluation du programme.

Le programme indique de quelle façon seront liés le processus de gestion de l'incapacité au travail et le programme de santé et de sécurité au travail afin que les renseignements servent tant au retour au travail qu'aux activités de prévention.

Lorsqu'il est nécessaire de procéder à des adaptations ou à une modification du travail pour la personne atteinte d'incapacité, un accord écrit signé par le travailleur, le superviseur des travailleurs et une personne désignée à titre de responsable du programme de gestion de l'incapacité au travail doit décrire le type et la durée des adaptations ou des modifications ainsi que l'accès aux soins de santé ou à tout autre service de soutien, et prévoir un processus de révision sur demande, de même qu'à intervalles réguliers.

Processus de gestion de l'incapacité

Le processus de gestion de l'incapacité repose sur la coordination des soins de santé et des services de soutien, la planification du retour au travail, la coordination des ressources financières et de l'information ainsi que sur la santé et la sécurité au travail. Les **soins de santé et les services de soutien** sont ceux qui sont requis pour le diagnostic, le traitement et la réadaptation d'une personne atteinte d'incapacité. Le rôle de ces services dans le processus de gestion de l'incapacité consiste à faciliter un usage optimal des ressources de façon à favoriser la récupération ainsi que le maintien de l'emploi.

Une gestion efficace de l'incapacité nécessite une coordination entre les prestateurs de services et la prestation de ces services en temps opportun. Il peut s'agir de services médicaux professionnels, sociaux, thérapeutiques ou de réadaptation. Ces services doivent être dispensés selon le besoin et la pertinence. L'évaluation des besoins et de l'efficacité devrait être supervisée par le prestateur des soins de santé à la personne atteinte d'incapacité. La coordination de ces services ainsi que le recours à ceux-ci sont des démarches importantes qui devraient relever du coordonnateur du retour au travail ou du spécialiste de la gestion de l'incapacité au travail.

Une personne qui demande des services de soutien a le droit de choisir la personne qui les dispensera et devrait recevoir une information complète avant de donner son consentement à participer à tout autre service.

La **planification du retour au travail** se définit comme l'identification et la coordination des possibilités d'emploi qu'offre le milieu de travail pour faciliter le maintien dans un emploi productif de la personne atteinte d'incapacité. Une possibilité d'emploi sera évaluée en fonction de son adéquation aux limitations que vit la personne atteinte d'incapacité et sera étudiée par une personne qualifiée pour déterminer si l'emploi est sécuritaire pour la personne concernée.

La planification du retour au travail devrait être facilitée par un coordonnateur du retour au travail ou un spécialiste de la gestion de l'incapacité au travail de concert, lorsque c'est possible, avec un comité mixte syndical-patronal. La personne atteinte d'incapacité est directement concernée par l'intervention du prestateur de soins de santé, et de son représentant, le cas échéant.

Les possibilités de retour au travail se divisent en trois catégories :

Retour au travail sans restrictions – Cette possibilité existe lorsque l'incapacité, si elle subsiste, n'entrave pas la capacité de la personne à travailler de façon sécuritaire et lui permet donc de reprendre ses tâches courantes.

Retour au travail pendant la période de récupération – Cette possibilité existe lorsque le travail à exécuter ne risque pas de nuire au processus de récupération, ou que celui-ci peut même s'en trouver facilité. Il s'agit d'une situation temporaire qui nécessite un suivi régulier. Des ententes sont prises pour apporter des modifications aux exigences du travail et aux heures de travail ainsi que pour permettre à la personne de suivre des traitements ou une thérapie.

Le risque élevé de se blesser à nouveau ou d'aggraver l'incapacité nécessite que l'on porte une attention spéciale aux mesures de protection suivantes :

a) obtenir l'information relative à la capacité de la personne d'accomplir le travail;
b) évaluer le travail à effectuer; et
c) prévoir des évaluations périodiques.

Retour au travail dans le cas d'incapacité permanente ou à long terme – Cette possibilité existe lorsqu'on peut tenir compte des limitations présentées par la personne atteinte d'incapacité. Les aménagements peuvent être permanents, c'est-à-dire conçus pour être utilisés en tout temps ou encore ils peuvent être disponibles en cas de répétition de l'incapacité.

Le travail auquel l'employé sera affecté sera évalué par une personne qualifiée pour déterminer dans quelle mesure les tâches peuvent être exécutées de façon sécuritaire tout en tenant compte des limitations de la personne à qui ce travail est offert. Une telle évaluation sera guidée par l'obligation de tenir compte de la situation.

La **coordination des ressources financières et de l'information** est nécessaire dans le processus de soutien au travailleur et de planification du retour au travail, ainsi que pour offrir un soutien financier à la personne atteinte d'incapacité lorsque le travail ne convient pas ou qu'il n'y a pas de possibilité de retour. Ces ressources peuvent provenir de divers programmes d'avantages sociaux, publics et privés, dont les critères d'admissibilité peuvent varier. L'établissement de l'admissibilité aux ressources financières doit se faire dans le souci de favoriser la collaboration. Les services doivent faire l'objet d'un suivi systématique, des dossiers doivent être tenus et les plaintes étayées aux fins d'un examen subséquent ou de la compilation de statistiques.

S'il appert que la situation devient hostile en regard d'un quelconque aspect du processus de gestion de l'incapacité, il faut déclencher sans tarder un mécanisme de règlement des différends.

Le **programme de santé et sécurité au travail** est un programme distinct qui, conjointement avec le processus de gestion de l'incapacité, vise à réduire les risques que se produisent des accidents pouvant entraîner l'incapacité, des blessures ou des maladies ainsi que les conséquences qui en découlent. Dans le cadre du processus de retour au travail, s'il survient des problèmes en rapport avec la santé ou la sécurité, on doit demander aux représentants du programme de santé et sécurité d'étudier la situation et de donner leur avis. Il doit y avoir un partage de l'information entre les deux programmes afin de faciliter la planification et l'examen des deux programmes. La complémentarité des activités est essentielle pour susciter la confiance dans le programme de gestion de l'incapacité au travail.

Il est particulièrement important d'élaborer et de mettre en œuvre des évaluations des emplois sur les plans environnemental et ergonomique afin de réduire l'exposition des travailleurs à des conditions nocives pour leur santé et afin de promouvoir la mise en place d'aménagements pour répondre aux besoins des personnes atteintes d'incapacité.

Pour de plus amples renseignements :

Wolfgang Zimmermann, Directeur exécutif
Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail

Téléphone : en Colombie-Britannique, (250) 724-4344/8745
et en Ontario, (613) 260-2951

Télécopieur : (250) 724-8776

En complément de ce deuxième article de l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail, la Direction de l'information sur les milieux de travail présente deux exemples de dispositions régissant la réinsertion des travailleurs en incapacité tirés de conventions collectives.

Les dispositions recueillies contiennent différents éléments mis de l'avant par l'Institut, notamment en ce qui a trait à la planification du retour au travail. En ce sens, la convention de **CAMI Automotive Inc.** fait mention de la participation d'un coordonateur de placement et d'un comité mixte syndical-patronal afin d'identifier et de coordonner le processus de retour au travail d'un employé frappé d'invalidité. De plus, les membres du comité prévoient l'élaboration d'un manuel établissant les procédures.

La convention de **Mines et Exploration Noranda Inc.** mentionne, pour sa part, la participation éventuelle d'un ergonome ou d'un spécialiste lorsque nécessaire afin d'adapter un poste de travail en fonction des limitations spécifiques d'un individu.

Langage contractuel des conventions collectives

CAMI Automotive Inc. *et* le Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile, section locale 88

L'article 14 de la convention collective de 1998 à 2001 détermine les grandes lignes d'un programme de réinsertion des travailleurs en incapacité. Selon l'article 14, le syndicat et la compagnie s'entendent sur le fait que la réaffectation d'un travailleur dans le but de l'accomoder et de faciliter son retour au travail pendant sa période de récupération, à la suite d'un accident ou d'une maladie, devrait dabord être considérée dans son équipe habituelle et dans sa section avant d'être considérée dans une autre équipe. Lorsque que le transfert est nécessaire, il sera effectué en considération du retour de l'employé dans son équipe dès lors qu'il sera rétabli. Advenant qu'un employé soit réassigné de manière permanente en raison d'une incapacité à accomplir son travail antérieur ou d'un risque élevé qu'il se blesse à nouveau ou qu'il aggrave son incapacité, il ne devra pas être réassigné de manière à supplanter un travailleur ayant plus d'ancienneté, à moins d'une entente entre les parties. dans un poste.

De plus, dans une lettre d'entente, les parties reconnaisent leur obligation à accomoder les travailleurs en incapacité permanente. La lettre décrit les étapes possibles visant l'identification d'un poste approprié en fonction de l'incapacité de l'employé. Elle mentionne également la représentation d'un comité mixte pour surveiller le processus de placement, rédiger un manuel de procédure et résoudre les différends.

[*Traduction*]
Article 14. Employés frappés d'invalidité

Un employé qui est frappé d'invalidité à cause d'une blessure ou une maladie peut être affecté à un autre travail dans l'usine nonobstant des dispositions concernant l'ancienneté, lesquelles dispositions sont cependant applicables lors d'une mise à pied.

CAMI et le syndicat conviennent, le cas échéant, que la réaffectation d'un employé dans le but d'observer les restrictions médicales et de faciliter le rétablissement de ce dernier doit d'abord être considérée au sein de son équipe et section avant que son transfert dans une autre section soit envisagé. Si une réaffectation ou un transfert s'avère nécessaire, il faut, dans ce cas, le faire avec l'intention de réintégrer l'employé réadapté au sein de son équipe.

CAMI et le syndicat conviennent que si un employé est de façon permanente réaffecté au sein de sa section ou transféré dans une équipe d'une autre section en raison de son incapacité d'effectuer le travail auquel il a été affecté précédemment ou du risque élevé de se blesser à nouveau, un tel employé ne devrait pas être réaffecté de sorte qu'il supplante un employé de la même équipe ayant plus d'ancienneté que lui, à moins que les parties en décident autrement. Si l'affectation d'un employé en réadaptation est permanente, ce dernier déplace alors un employé ayant moins d'ancienneté que lui.

[*Traduction*]
Lettre d'entente

Pendant les négociations, CAMI et le syndicat ont discuté d'un processus de placement qui répondrait aux besoins des employés frappés d'invalidité *permanente*. CAMI et le syndicat reconnaissent tous les deux leurs obligations de tenir compte de la situation particulière des employés frappés d'invalidité *permanente*;

Aussi, les deux parties ont-elles convenu des lignes directives suivantes :

1. Le travailleur accidenté doit se présenter au centre de la santé de CAMI, en apportant tous les avis et documents médicaux relatifs à son diagnostic médical et à la gravité de son incapacité, ainsi qu'aux restrictions qui s'y appliquent. Les restrictions doivent être déterminées par un spécialiste ou par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, ou encore selon les termes mutuellement convenus par les membres du Comité. Le centre de santé de CAMI enverra une copie des restrictions permanentes accompagnée d'un consentement écrit de l'employé au délégué du Comité d'aide aux employés, de prévention de la toxicomanie et de placement.

2. Le Comité déterminera un travail convenant à cet employé suivant les étapes énumérées ci-dessous et le lui offrira selon son ancienneté ou d'autres dispositions énoncées dans la convention collective. Les étapes seront établies par le coordonnateur de placement et le délégué du Comité d'aide aux employés, de prévention de la toxicomanie et de placement. Lorsqu'un placement permanent aura lieu, un avis écrit sera envoyé au président de l'usine et au responsable de secteur concerné. Le responsable de secteur recevra également un avis écrit de tous les placements temporaires.

3. Le Comité débutera la recherche d'un travail adapté aux besoins de l'employé (la capacité d'effectuer au moins 50 % des tâches au sein de l'équipe) par l'examen du registre de la dernière équipe à laquelle l'employé avait été affecté. CAMI fera alors son possible pour remanier les fonctions principales du poste en apportant des modifications en milieu de travail.

4. Si l'étape trois se révèle infructueuse, le Comité étendra la recherche aux autres équipes tel que convenu par les membres du Comité d'examen des placements.

5. Si l'étape quatre ne donne aucun résultat satisfaisant, le Comité reprendra les mêmes démarches en explorant d'abord le dossier de l'équipe de l'employé. Dans ce cas, il tiendra alors compte de la capacité de l'employé d'effectuer moins de 50 % des tâches, mais plus qu'une, au sein de l'équipe.

6. Si l'étape cinq échoue de nouveau, le Comité suivra la même procédure mais en prenant en considération seulement un travail spécifique.

7. Lorsqu'un employé frappé d'une invalidité permanente est affecté définitivement à une équipe, il supplantera un employé de l'équipe de jour ou d'après-midi qui a moins d'ancienneté que lui, ce placement sera consigné dans le registre de l'équipe.

Il a été convenu que CAMI et le syndicat nommeront chacun trois représentants au Comité d'examen des placements, dont le but est de surveiller le processus de placement, de se réunir tous les trois mois ou au besoin pour examiner les placements. Les membres du comité élaboreront ensemble un manuel de procédures en tenant compte des changements convenus. Le Comité décidera quand un travail spécifique devrait être offert à un employé et/ou quand un employé pourrait être affecté à l'usine nonobstant des dispositions de l'entente relatives à l'ancienneté, toutefois sous réserve de cas de mise à pied, les critères d'ancienneté y étant applicables.

Si un différend à propos de l'aptitude de l'employé à assumer le travail offert ou de la gravité de son incapacité surgit au cours du processus, le Comité d'examen des placements se réunira pour y trouver une solution. Cependant, s'il ne parvient pas à résoudre le conflit, il pourra demander à l'employé de subir un examen médical indépendant et une évaluation des capacités fonctionnelles desquels les résultats engageront alors l'employé, le syndicat et l'entreprise.

Mines et Exploration Noranda Inc., division des mines Brunswick *et* Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5385

Le langage de la convention collective de 1997 à 2000 stipule que la compagnie et le syndicat reconnaisse leur responsabilité pour faire tous les efforts raisonnables afin de fournir du travail à un employé ayant une incapacité découlant d'un accident ou d'une maladie, relié ou non au travail. De plus, il est dit qu'un employé de retour au travail devrait normalement reprendre le poste qu'il occupait avant son absence. Néanmoins, s'il s'avèrait incapable de s'acquiter de sa tâche, la compagnie s'engage à revoir les exigences du poste, en concordance avec les

limitations de l'employé, et d'évaluer les possibilités de modifier le poste. Lorsque jugé opportun, les parties s'entendent pour faire appel à des spécialistes. Dans le cas où il est impossible d'adapter le poste en fonction des limitations de l'employé, celui-ci aura la possibilité d'utiliser son droit d'ancienneté pour déplacer un autre employé. Ici encore, les possibilités d'adaptation seront évaluées si nécessaire. La convention stipule également que la compagnie peut attribuer un poste vacant à un travailleur en incapacité, nonobstant la procédure habituelle d'affichage. Dans l'évantualité où il est impossible de replacer l'employé en incapacité selon les différentes alternatives mentionnées, la compagnie et le syndicat accepte de se rencontrer afin de trouver une solution.

Enfin, lorsqu'un employé est replacé de manière permanente dans un poste moins bien rémunéré et que son incapacité résulte d'une maladie ou d'un accident professionnel, il conservera son taux de salaire initial (taux étoilé).

[*Traduction*]
Article 14 – Employés frappés d'invalidité

14.01 La société et le syndicat reconnaissent qu'ils sont tenus de faire tout ce qui est raisonnablement possible pour offrir un poste à un employé frappé d'incapacité par suite d'un accident de travail ou hors service ou d'une maladie professionnelle ou non professionnelle. La société peut lui demander de subir un examen médical indépendant pour déterminer son admissibilité en vertu des dispositions de l'article 14. Le médecin examinateur indépendant en question sera choisi conjointement par le médecin de l'employé et le médecin de la Société.

(a) Un employé qui retourne au travail après une absence en raison d'un accident ou d'une maladie occupera le poste qu'il a détenu juste avant son congé. S'il n'est pas en mesure d'exercer pleinement les fonctions associées au poste existant, la Société étudiera les exigences du poste ainsi que les limites de l'employé et déterminera la possibilité d'apporter des modifications afin que l'employé demeure à son poste.

b) Si une telle solution ne peut être envisagée, l'employé a le droit, conformément aux dispositions des articles 9.03(a) i), iv) et v), de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté. À chaque étape du processus de déplacement, la société examinera les exigences du poste et les limites de l'employé et déterminera la possibilité d'apporter des modifications en vue de son affectation à ce poste.

c) La société peut, au moment où un employé retourne au travail après une absence en raison d'un accident ou d'une maladie, affecter l'employé frappé d'invalidité à un poste qui deviendrait normalement disponible en vertu l'article 9.05, auquel cas les exigences du poste et les dispositions relatives à l'affichage de l'emploi ne s'appliqueront pas.

d) Le cas échéant, la société pourra envisager, après avoir consulté le syndicat, la participation d'un ergonome ou d'un spécialiste pour l'aider à évaluer les changements à apporter au poste tel que souligné plus haut.

14.02 Advenant qu'il soit impossible de répondre aux besoins d'un employé frappé d'invalidité en vertu de l'article 14.01 et que l'employé serait donc obligé de quitter la société à cause de son incapacité, la société et le syndicat se réuniront et étudieront d'autres possibilités d'emploi pour cet employé.

14.03 Si un employé qui retourne au travail conformément aux dispositions de l'article 14 n'est pas en mesure d'effectuer pleinement son travail antérieur à cause de son incapacité par suite d'un **accident de travail** ou d'une **maladie professionnelle**, il sera toujours payé au taux horaire conventionnel de son emploi antérieur si le taux de son autre poste est plus bas. Il recevra un taux plus élevé que celui qu'il reçoit jusqu'à ce qu'un emploi au taux auquel il est payé ou à un taux plus élevé devienne disponible.

CERTAINS CHANGEMENTS RÉCENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

Michel Gauvin et Denis Dupont
Politique stratégique et affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Fédéral: *Loi modifiant la partie II du Code canadien du travail, portant sur la santé et la sécurité au travail, apportant des modifications matérielles à la partie I du Code canadien du travail et modifiant d'autres lois en conséquence*; le projet de loi C-12 sanctionné le 29 juin 2000

Cette loi apportera plusieurs modifications significatives à la partie II (santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*. Elle vise un réaménagement des responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail, les employeurs et les employés devant collaborer davantage pour assurer un environnement sain et sécuritaire dans les lieux de travail. Les modifications permettront également d'actualiser les exigences actuelles et d'établir un cadre de réglementation plus favorable à ces changements tout en réduisant l'intervention gouvernementale. Enfin, elles permettront, dans l'ensemble, de cerner et de régler les problèmes relatifs à la santé et à la sécurité au lieu de travail de façon plus expéditive, plus souple et plus rentable.

Les **points saillants** de cette loi sont décrits ci-dessous :

La création d'un processus de règlement interne des plaintes afin d'aider les parties à régler les problèmes plus rapidement et de façon plus autonome

Le processus de règlement interne des plaintes concernant la santé et la sécurité au travail devra être utilisé avant de pouvoir exercer d'autres recours prévus par la partie II du *Code* sauf en ce qui a trait au droit de refuser ou de continuer de refuser un travail dangereux et au droit des employées enceintes ou qui allaitent de cesser temporairement un travail dangereux (voir l'avant dernière page de ce résumé pour plus de renseignements sur ce droit). Les éléments importants du processus de règlement interne des plaintes seront comme suit : plainte de l'employé à son supérieur hiérarchique; tentative de celui-ci et de l'employé de régler la plainte à l'amiable aussitôt que possible; et le renvoi par l'un d'eux d'une plainte non-réglée afin qu'elle fasse l'objet d'une enquête tenue conjointement, selon le cas, par deux membres du comité local (c'est à dire le comité de santé et de sécurité), l'un ayant été désigné pour représenter les employés et l'autre l'employeur, ou par le représentant en matière de santé et de sécurité et une personne désignée par l'employeur. Lorsqu'on juge que la plainte est fondée, l'employeur prend les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation, et il en avise immédiatement et par écrit les personnes chargées de l'enquête, avec mention des délais prévus pour la mise à exécution de ces mesures. Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent qu'il y a un danger, il incombe à l'employeur, dès qu'il en est informé par écrit, de s'assurer que personne n'est exposé à ce danger jusqu'à ce que la situation ait été corrigée. Une plainte fondée sur l'existence d'une situation constituant une contravention à la partie II du *Code* peut être renvoyée par l'employeur ou l'employé à un agent de santé et de sécurité dans les cas suivants : l'employeur conteste les résultats de l'enquête; l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête; les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.

La création de comités d'orientation en matière de santé et de sécurité

L'employeur qui compte habituellement 300 employés directs ou plus devra constituer un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité comptant une représentation au moins égale d'employés qui n'exercent pas de fonctions de gérance. Toutefois, une convention collective ou autre entente pourra prévoir que les membres d'un comité d'orientation comprennent des personnes qui ne sont pas des employés. Un tel comité aura un certain nombre de fonctions, y compris les suivantes : participer à l'élaboration d'orientations et de programmes en

matière de santé et de sécurité; étudier et trancher rapidement les questions en matière de santé et de sécurité que soulèvent ses membres ou qui lui sont présentées par un comité local de santé et de sécurité ou un représentant en matière de santé et de sécurité; participer à l'élaboration et au contrôle d'application d'un programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité; contrôler les données sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé; et participer à la planification de la mise en oeuvre et à la mise en oeuvre effective des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail. Un comité d'orientation aura également certains pouvoirs, tels que celui d'exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter dans tout lieu de travail relevant de l'employeur les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent, et avoir accès sans restriction aux rapports, études et analyses du gouvernement et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés dans le lieu de travail, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

L'accroissement des fonctions et pouvoirs des comités locaux de santé et de sécurité et des représentants en matière de santé et de sécurité

Les fonctions d'un comité local de santé et de sécurité et d'un représentant en matière de santé et de sécurité seront élargies. Celles-ci comprendront, par exemple, les suivantes :

- participer à la mise en oeuvre et au contrôle d'application d'un programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité et, lorsque le programme ne s'adresse pas à certains risques professionnels propres au lieu de travail, participer à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application d'un programme similaire de prévention de ces risques;

- aider l'employeur à enquêter sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et à évaluer cette exposition;

- et inspecter chaque mois le lieu de travail en tout ou en partie, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année.

Un comité local de santé et de sécurité ou un représentant en matière de santé et de sécurité pourra exiger de l'employeur pour ce qui concerne le lieu de travail les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent.

Les dispositions concernant les représentants en matière de santé et de sécurité seront modifiées de façon qu'un représentant soit nommé dans chaque lieu de travail comptant habituellement moins de 20 employés ou pour lequel un employeur n'est pas tenu de constituer un comité local de santé et de sécurité.

Pour le total des heures qu'il consacre à ses activités (y compris le temps nécessaire à la préparation et au déplacement dans la mesure autorisée) durant ses heures normales de travail ou à l'extérieur de celles-ci, le membre d'un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité ou d'un comité local de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité aura le droit d'être rémunéré par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur.

De nouvelles obligations pour les employeurs

Les employeurs auront de nouvelles obligations dont, entre autres, les suivantes : veiller à ce que le lieu de travail, les postes de travail, les méthodes de travail ainsi que l'équipement – machines, les appareils et les outils utilisés par les employés pour leur travail soient conformes aux normes réglementaires d'ergonomie; veiller à ce que les membres du comité d'orientation, ainsi que du comité local de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité reçoivent la formation réglementaire en matière de santé et de sécurité; de mettre à la disposition du comité d'orientation et du comité local de santé et de sécurité les installations, le matériel et le personnel dont ils ont besoin dans le lieu de travail; collaborer avec le comité d'orientation et le comité local de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité pour l'exécution des responsabilités qui leur incombent; élaborer des orientations et des programmes en matière de santé et de sécurité en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local de santé et

de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité; répondre par écrit aux recommandations du comité d'orientation, du comité local de santé et de sécurité ou du représentant en matière de santé et de sécurité dans les 30 jours suivant leur réception, avec mention, le cas échéant, des mesures qui seront prises et des délais prévus à cet égard; dans les cas où les employés peuvent être exposés à des substances dangereuses, enquêter sur cette exposition et évaluer celle-ci selon les modalités réglementaires et avec l'aide du comité local de santé et de sécurité ou du représentant en matière de santé et de sécurité; fournir au comité d'orientation s'il y en a un, ainsi qu'au comité local de santé et de sécurité ou au représentant en matière de santé et de sécurité, copie de tout rapport sur les risques dans le lieu de travail, notamment sur leur évaluation; et veiller à ce que le comité local de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité inspecte chaque mois le lieu de travail en tout ou en partie, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année.

Une nouvelle obligation pour les employés

Chaque employé sera tenu de signaler à son employeur toute situation qu'il croit de nature à constituer, de la part de tout compagnon de travail ou de toute autre personne – y compris l'employeur – une contravention à la partie II du *Code*.

Le refus d'effectuer un travail dangereux

Un certain nombre de modifications seront apportées aux dispositions ayant trait au droit de refuser un travail dangereux.

Lorsqu'un employé informe son employeur qu'il refuse d'effectuer un travail dangereux, celui-ci devra également l'informer de son intention de se prévaloir de la partie II du *Code* ou des dispositions pertinentes d'une convention collective. Le choix de l'employé sera irrévocable, sauf accord à l'effet contraire avec l'employeur.

Un employé aura le droit de choisir une personne dans le lieu de travail qui sera présente lors de l'enquête de l'employeur lorsque ni un membre du comité local de santé et de sécurité ne faisant pas partie de la direction ni un représentant en matière de santé et de sécurité n'est disponible.

Le *Code* stipulera que, sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, un employé touché par un arrêt de travail découlant du processus de règlement interne des plaintes, du droit de refuser ou de continuer de refuser d'accomplir un travail dangereux ou d'instructions données par un agent de santé et de sécurité à un employeur est réputé être au travail pour le calcul du salaire et des avantages qui s'y rattachent jusqu'à l'expiration de son quart normal de travail ou la reprise du travail si elle survient avant. Ceci s'applique également aux employés censés travailler pendant le quart de travail subséquent à moins d'avoir été avertis, au moins une heure avant le début de leur quart de travail, de ne pas se présenter au travail.

L'employeur pourra affecter à d'autres tâches convenables les employés réputés être au travail en vertu des dispositions mentionnées plus haut. Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, l'employé qui a touché son salaire et les avantages qui s'y rattachent dans de telles circonstances peut être tenu de les rembourser à son employeur s'il est établi, après épuisement de tous les recours de l'employé qui s'est prévalu de son droit de refuser ou de continuer de refuser d'effectuer un travail dangereux, que celui-ci savait que les circonstances ne le justifiaient pas.

Le droit des employées enceintes ou qui allaitent de cesser temporairement un travail dangereux

En plus d'avoir le droit de refuser un travail dangereux en vertu de la partie II du *Code*, l'employée enceinte ou allaitant un enfant pourra, en vertu de la nouvelle législation, cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du foetus ou de l'enfant. L'employée doit, dans les meilleurs délais, faire établir l'existence du risque par un médecin qualifié de son choix. Elle ne peut plus cesser d'exercer ses fonctions en vertu de ces dispositions dès lors que le médecin en vient à une décision concernant l'existence ou l'absence du risque. Selon les circonstances, l'employée peut demander une réaffectation ou une modification des tâches, tel que prévu par la partie III du *Code*, ou se prévaloir de tout autre droit prévu par une convention collective, tout autre accord ou les conditions d'emploi applicables. Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste ne présentant pas le risque mentionné plus haut,

l'employée est, pendant la période où elle cesse d'exercer ses fonctions en vertu de ces dispositions de la partie II du *Code*, réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui s'y rattachent.

Autres changements

Les autres changements aux dispositions sur la santé et la sécurité au travail contenues dans le *Code canadien du travail* comprennent, entre autres, les suivants :

- l'accroissement des pouvoirs des agents de santé et de sécurité visant à améliorer leur efficacité;
- la simplification du processus d'appel des décisions et instructions des agents de santé et de sécurité (on pourra interjeter appel à un agent d'appel dont la décision sera finale, sauf en ce qui a trait aux appels permis en vertu de la *Loi sur la Cour fédérale*);
- la mise à jour des dispositions sur les sanctions pour les infractions à la partie II du *Code* (par procédure sommaire, une amende maximale de 100 000 $ ou 1 000 000 $ pour les infractions qui causent ou peuvent vraisemblablement causer la mort, une maladie grave ou des blessures sérieuses à un employé; par mise en accusation, une amende maximale de 1 000 000 $ et(ou), à l'exception de quelques infractions spécifiques, un emprisonnement maximal de deux ans).

La *Loi* apporte également des modifications de nature administrative à la partie I du *Code canadien du travail* (Relations du travail).

À l'exception de ces modifications à la partie I du *Code canadien du travail* qui ont pris effet le 29 juin 2000, la *Loi* entrera en vigueur le 30 septembre 2000.

Fédéral: *Loi d'exécution du budget de 2000*; le projet de loi C-32 sanctionné le 29 juin 2000

La *Loi d'exécution du budget de 2000* modifie plusieurs lois, dont les dispositions concernant la durée des prestations parentales contenues dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. En effet, celles-ci passeront de 10 à 35 semaines.

Selon un changement qui en découle, le *Code canadien du travail* sera modifié de telle sorte à prolonger la durée du congé parental de 24 à 37 semaines pour permettre aux employés de s'absenter du travail pour la période durant laquelle des prestations parentales pourront être payées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Tel qu'il est déjà prévu, le congé parental pourra être pris durant la période de 52 semaines qui suit le jour de la naissance de l'enfant ou celui où il est confié aux soins de l'employé. Également, la durée maximale de l'ensemble des congés parentaux que peuvent prendre deux employés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption passera de 24 à 37 semaines.

Une nouvelle disposition prévoit que la durée maximale de l'ensemble des congés de maternité et parentaux que pourront prendre un ou deux employés à l'occasion de la naissance d'un enfant est de 52 semaines. Les modifications au *Code canadien du travail* décrites ci-dessus entreront en vigueur le 31 décembre 2000.

L'article 43 de la *Loi d'exécution du budget de 2000* prévoit que le *Code canadien du travail* sera de nouveau modifié si la *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations* (le projet de loi C-23) est sanctionnée, ce qui s'est produit le 29 juin 2000. Cette modification à l'article 206.1 du *Code* permettra aux partenaires de même sexe de profiter du congé parental lors de l'adoption d'un enfant. La nouvelle disposition a pour but l'harmonisation avec les modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*, lesquelles permettront aux partenaires de même sexe de retirer des prestations parentales lors de l'adoption d'un enfant (article 107 du projet de loi C-23). La modification prendra effet lors de l'entrée en vigueur de l'article 107 de la *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations* (le projet de loi C-23) ou le 31 décembre 2000 alors que les modifications au *Code* décrites dans les paragraphes précédents entreront en vigueur, la plus tardive de ces dates étant retenue.

Colombie-Britannique : *Loi modifiant diverses lois (Miscellaneous Statutes Amendment Act)* modifiant la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)*; le projet de loi 24 sanctionné le 6 juillet 2000

Parmi les modifications contenues dans cette loi, se trouvent d'importants changements aux dispositions concernant le congé parental.

Les modifications concernant le congé parental visent à tenir compte des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* qui, à compter du 31 décembre 2000, feront passer de 10 à 35 semaines la durée des prestations parentales. Ainsi, selon la nouvelle loi, le congé parental d'une employée prenant un congé de maternité passe de 12 à 35 semaines. Pour les pères naturels, les parents adoptifs et les mères naturelles ne prenant pas de congé de maternité (dont la situation n'était pas couverte dans la disposition abrogée), le congé parental est allongé de deux autres semaines, ce qui porte sa durée totale à 37 semaines, pour tenir compte de la période d'attente de deux semaines qui doit précéder le versement des prestations d'assurance-emploi, selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. (Pour les mères naturelles qui prennent un congé de maternité, la période d'attente de deux semaines est déjà observée à l'égard du congé de maternité.)

En outre, la durée maximale du congé de maternité passe de 18 à 17 semaines, pour tenir compte de la *Loi sur l'assurance-emploi*. De plus, selon ces amendements, ce congé commence au plus tard à la date de la naissance et se termine au plus tard 17 semaines après la naissance. Enfin, le nombre total de semaines de congé de maternité et de congé parental passe de 32 à 52.

Ces modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* entreront en vigueur à une date fixée par règlement du lieutenant-gouverneur en conseil.

Québec : Décret concernant l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives concernant le travail des enfants*; Décret 814-2000 publié dans la Gazette officielle du 5 juillet 2000

En vertu de ce décret, les articles 84.6 et 84.7 de la *Loi sur les normes du travail* sont entrés en vigueur le 20 juillet 2000.

Ces deux articles ont été proposés dans le cadre de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives concernant le travail des enfants* (le projet de loi 50) qui a été sanctionnée le 5 novembre 1999 et qui est entrée en vigueur le 1er février 2000, à l'exception des articles 84.6 et 84.7 qui ne devaient entrer en vigueur qu'à la date fixée par le gouvernement.

En vertu de l'article 84.6, il est défendu à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire ou dans le cas de la livraison de journaux ou dans tout autre cas déterminé par règlement. D'autre part, l'article 84.7 stipule quant à lui que l'employeur qui fait effectuer un travail par un enfant doit faire en sorte que les heures de travail soient telles, compte tenu du lieu de résidence familiale de cet enfant, que celui-ci puisse être à cette résidence entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain, à moins que l'enfant ne soit plus assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire ou qu'il s'agisse d'un cas déterminé par règlement.

Pour plus d'information sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à l'adresse suivante :

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

HIER ET AUJOURD'HUI

Participation aux bénéfices

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Il y a 50 ans...

La première conférence du Profit Sharing Council of America (formellement le Council of Profit Sharing Industries) se tenait au Canada. Les 250 entreprises américaines et les 15 à 20 entreprises canadiennes représentées à la conférence offraient à leurs employés, en sus certes de leurs salaires et avantages habituels, des parts dans le cadre de leur programme d'intéressement aux résultats de l'entreprise. Or, une des questions soulevées à la conférence était de savoir « si le régime de participation aux bénéfices fonctionnait ».

Un dirigeant mentionnait que la commission des réclamations de son entreprise a mis tout en œuvre pour réduire le travail supplémentaire car tout supplément de rémunération réduirait le profit à partager entre les travailleurs... Un participant, James Lincoln, qui était le président de la Lincoln Electric de Cleveland, disait que « le plus grand problème dans le cadre des relations industrielles actuelles provient du fait que l'employé moyen n'a aucune occasion de développer pleinement ses compétences ... Et, l'intéressement aux bénéfices comble cette lacune. Les travailleurs qui ont des compétences latentes pourront ainsi les faire valoir et en être récompensés ». Un autre participant affirmait que « le régime de participation aux bénéfices permet d'éviter les scissions au sein de l'organisation. Il stimulera le sens d'appartenance des travailleurs : ils ne se sentiront pas comme de simples rouages d'une machine tout à fait anonyme mais comme des membres à part entière. Il en résulte des travailleurs plus heureux, un climat de travail harmonieux, des salaires plus élevés pour les travailleurs, des profits plus importants pour la direction et des prix plus bas pour les clients ».

« Quant à l'attitude des dirigeants syndicaux », une des entreprises présentes à la conférence affirmait que le syndicat souscrivait maintenant sans réserve au système de participation aux bénéfices alors qu'il s'en méfiait au début, lorsque ce système avait été introduit. Un autre participant soulignait que la collaboration des syndicats viendrait vraisemblablement surtout du niveau local puisque, à l'échelle nationale, les importants syndicats se montraient en général méfiants à l'égard du système de participation aux bénéfices.

Aujourd'hui...

De récents sondages effectués, entre autres, par le Conference Board du Canada, l'Association canadienne de rémunération et Employee Stock Ownership Association, ont indiqué que les régimes de rémunération variable et de rémunération au rendement, notamment la participation aux bénéfices et l'actionnariat des salariés, gagnent en popularité, surtout auprès des entreprises de la nouvelle économie.

La participation aux bénéfices est toujours considérée comme un outil assuré d'attirer et de retenir des travailleurs, comme un moyen de redistribuer la richesse créée par ces derniers. On croit toujours qu'elle permet aux travailleurs d'avoir véritablement le sentiment de participer à la libre entreprise, qu'elle génère des salaires et des profits plus élevés et qu'elle réduit les dissensions patronales-syndicales.

Les attributs de la participation aux bénéfices ont ainsi peu changé en 50 ans. Cependant, c'est surtout depuis la dernière décennie qu'un grand nombre d'entreprises américaines et canadiennes ont adopté de plus en plus le système de rémunération au rendement, notamment l'intéressement aux bénéfices. Il convient par ailleurs d'ajouter que le plus grand changement a été la tendance des organisations d'élargir ce système pour y inclure tous les groupes professionnels, y compris des travailleurs rémunérés à l'heure et des travailleurs syndiqués.

INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL
TRAVAIL

WORKPLACE INFORMATION LABOUR

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations dans le domaine des relations de travail, grâce à notre service d'information et à nos publications. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations à jour et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les plus récents changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux groupes d'activités économiques. Abonnement annuel, au Canada, 200 $ plus 7 % de TPS (214 $); dans les autres pays, 200 $ U.S. (Disponible par télécopieur ou par la poste).

Gazette du travail

Publication trimestrielle contenant des données sur les rajustements salariaux tirées des principales conventions collectives négociées selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée de certaines dispositions des principales conventions collectives; des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirés des conventions collectives signées au Canada; un calendrier trimestriel des principales conventions collectives venant à expiration ou dont seules certaines dispositions sont à renégocier et une chronologie des arrêts de travail au Canada. On y trouve aussi des articles ou études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. Abonnement annuel, au Canada, 125 $, plus 7 % de TPS (133,75 $); dans les autres pays, 125 $ U.S.

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. On peut également y trouver une liste à jour de sommaires d'ententes disponibles et en recevoir des exemplaires en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou au (819) 997-3117. Abonnement annuel, au Canada, 50 $, plus 7 % de TPS (53,50 $); dans les autres pays, 50 $ U.S.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa, Ontario
K1A OJ2

wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Bon de commande

Les Éditions du gouvernement du Canada

Nom : ..... **Titre du poste :** .....

Compagnie : .....

Adresse : .....

Ville : ..... **Province :** .....

Code postal : ..... **Pays :** .....

Téléphone : ..... **Télécopieur :** .....

Courriel : ..... **Date :** .....

N° de catalogue	*TITRE DE L'ABONNEMENT (These publications are also available in English)*	*Quant.*	*$*	*Total*
L12-20-1F	**Bulletin des règlements salariaux** Télécopieur ☐ Poste ☐ Les deux ☐		200,00	
L12-22F	**Gazette du travail**		125,00	
L12-23F	**Bulletin de la négociation collective**		50,00	
Aussi en vente dans les librairies. Les prix peuvent être changés sans préavis. Toutes les ventes sont finales.		TPS 7 %, si applicable Total		

MODALITÉS DE PAIEMENT	
LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX CANADIENS *(excluant les sociétés d'État)*	***TOUS LES AUTRES CLIENTS*** *(SVP cochez une modalité de paiement)*
N° de bon de commande : ..... N° de ministère : ..... Code d'organisation RI : ..... Code de référence RI : ..... Code de centre de responsabilité *(si vous relevez de TPSGC)* : ..... Nota : Ces renseignements sont nécessaires pour traiter votre commande.	☐ N° de bon de commande : ..... ☐ Chèque ou mandat-poste ci-joint (payable à l'ordre du Receveur général du Canada) ☐ Visa ☐ MasterCard N° de carte de crédit : ..... Date d'expiration : ..... Signature : .....

POUR COMMANDER		
Téléphone : *Télécopieur :* *Courriel :* *Internet :*	*1-800-635-7943 / (819) 956-4800* *1-800-565-7757 / (819) 994-1498* *publications@tpsgc.gc.ca* *http://publications.tpsgc.gc.ca*	*Par la poste :* *Les Éditions du gouvernement du Canada* *TPSGC-Canada* *Ottawa (Ontario) CANADA* *K1A 0S9*